

→ Direction générale adjointe environnement social et institutionnel  
Cellule des affaires institutionnelles

# DÉLIBÉRATION N°CA\_220701-02

Séance du 1<sup>er</sup> juillet 2022

POINT 3 – Procès-verbaux du conseil d'administration de l'Université de Nantes des 20 novembre et 18 (2) décembre 2020, 8 janvier, 21 mars, 28 mai, 2 juillet, 3 septembre, 17 septembre, 8 octobre, 26 novembre et 17 (2) décembre 2021 (pour approbation)

## LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

VU le code de l'éducation ;

VU le décret n°2021-1290 portant création de Nantes Université et approbation de ses statuts ;

## APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ,

Membres en exercice : 37

Nombre de votants : 34

Par :

Voix pour : 34

Voix contre : 00

Abstentions : 00

## Article n°1 : Approbation

Le conseil d'administration approuve les procès-verbaux des conseils d'administration de l'Université de Nantes des 20 novembre et 18 (2) décembre 2020, 8 janvier, 21 mars, 28 mai, 2 juillet, 3 septembre, 17 septembre, 8 octobre, 26 novembre et 17 (2) décembre 2021 tels qu'annexés.

## Article n°2 : Publication et exécution

La directrice générale des services est chargée de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée sur le site internet de l'établissement public expérimental et transmise au recteur.

À Nantes, le 1<sup>er</sup> juillet 2022,  
La Présidente de Nantes Université,  
  
Carole BERNAULT.



Extrait transmis au Recteur de la région académique Pays de la Loire et de l'académie de Nantes, Chancelier des universités, le : - 1 JUIL. 2022  
Publié le : - 1 JUIL. 2022



UNIVERSITÉ DE NANTES

PROCÈS-VERBAL  
DE LA RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
DE L'UNIVERSITÉ

**SÉANCE DU VENDREDI 18 DÉCEMBRE 2020**

**PV N° 430**

PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ EN ASSEMBLÉE  
PLÉNIÈRE DU 18 DÉCEMBRE 2020

Le Conseil d'Administration de l'Université s'est tenu en visioconférence sous la présidence de Mme Carine BERNAULT, Présidente de l'Université. Siégeaient à ses côtés M. Dominique AVERTY et Mme Laurianne SCHLAEPPI

ÉTAIENT PRÉSENTS À L'OUVERTURE DE LA SÉANCE : 24 MEMBRES

BARON Marie-Hélène	BIATSS	Bibliothèque Universitaire
BASTIANELLI François	B	IUT Nantes/Fleuriaye
BEN HAMAD Tahar	ETU. T	IUT Saint Nazaire
BERTHON Christophe	A	UFR Sciences et Techniques
BEZAULT Jérémy	BIATSS	UFR FLCE
BRISSEAU Carla	ETU. S	UFR Médecine et Techniques médicales
BROCHARD Cyrille	BIATSS	UFR Sciences et Techniques
BUTEAUD Jean-Baptiste	BIATSS	UFR Droit et Sciences politiques
CARPY Sabrina	B	UFR Sciences et Techniques
CORREARD Nicolas	B	UFR Lettres et Langage
DAVID Marie	B	INSPE
DELMAS Corinne	A	UFR Sociologie
DRONNEAU Céline	BIATSS	Pôle LLSHS
DUPRE Thierry	Pers. Ext.	Lycée CARCOUET
GOULLET Antoine	A	Polytech Nantes
JOLLIET Pascale	A	UFR Médecine et Techniques médicales
LIGNEREUX Yann	A	UFR Histoire
LOUARN Guy	A	Polytech Nantes
PENISSON Stéphanie	BIATSS	INSPE Siège académique
PONTIER NURIT Laure	A	UFR Droit et Sciences politiques
ROUSSEL Fabrice	Pers. Ext.	Nantes Métropole
SAMI Taklit	B	UFR Sciences et Techniques
TOSTIVINT Xavier	Pers. Ext.	Beeling Formation

AVAIENT DONNÉ PROCURATION : 9 MEMBRES

1. BEDOUT Nolwenn a donné procuration à CARPY Sabrina
2. BRUN Timothée a donné procuration à BRISSEAU Carla
3. DANIELI Chiara a donné procuration à TOSTIVINT Xavier
4. DELALEU Frédéric a donné procuration à BERNAULT Carine
5. HOUEL Stéphanie a donné procuration à GOULLET Antoine
6. MAHÉ Lydie a donné procuration à PENISSON Stéphanie
7. ROUSSEL Fabrice a donné procuration à BERTHON Christophe (départ à 10h30)
8. STOYANOV Hélène a donné procuration à BASTIANELLI François
9. TUCHAIS Catherine a donné procuration à DAVID Marie

**ÉTAIENT ABSENTS À L'OUVERTURE : 3 MEMBRES**

BONNEL Audrey	ETU. T	UFR Droit et Sciences politiques
BOUDIC Goulven	B	UFR Droit et Sciences politiques
LE MOAL Emma	ETU. T	UFR Médecine et Techniques médicales

MEMBRES EN EXERCICE	PRÉSENTS À L'OUVERTURE	PROCURATIONS	EXCUSES	ARRIVES EN COURS
35	24	9	3	0

**ASSISTAIENT ÉGALEMENT À LA SÉANCE :**

ALLAIRE Lyndia	Cellule d'Appui au Pilotage, Évaluation et Qualité
ANEX Sophie	Collaboratrice Cabinet
BEZAULT Valérie	Cellule d'Appui aux Affaires Institutionnelles
BRANCHEREAU Hervé	Directeur des Affaires Financières
CHOMARAT Magali	Directrice du Comité des Personnels de l'Université de Nantes
DEFOIS Serge	Directeur de Cabinet
DELEDALLE Aurore	Vice-présidente déléguée Transformation pédagogique
DURAND Christelle	Rectorat de Nantes
GASTINEAU Jérôme	Directeur de Cabinet adjoint
GRASSET Olivier	Vice-président Recherche et Science ouverte
GUEVEL Arnaud	Vice-président Formation et ressources éducatives libres
GUILLEN Ronald	Directeur IUT de Saint Nazaire
JACQUEMIN Frédéric	Vice-président Innovation et Partenariats
KEROUANTON Jean-Louis	Vice-président Immobilier
LE FICHANT Françoise	Vice-présidente déléguée Responsabilité sociale
LE SAËC Sarah	Responsable de la Cellule d'Appui aux Affaires Institutionnelles
LORET Delphine	Directrice des Ressources Humaines et du Dialogue Social
MADEC Théo	Vice-président Étudiant
MIRAL Corinne	Vice-présidente déléguée Affaires doctorales
MORERE Julie	Vice-présidente Vie de campus et Solidarités
MOUHOUD Malik	Directeur Général Adjoint des Services – Performance et Investissements
PERON Marc	Directeur de la Communication
RICHARD Isabelle	Vice-présidente Europe et International
ROMAN-DUBREUCQ Boris	Directeur Général Adjoint Environnement social et institutionnel
THURIES Olivier	Agent comptable
TRICHET Franckie	Vice-président Numérique et nouveaux usages

## Ordre du jour du conseil d'administration du 18 décembre 2020

Point 1 – Informations générales.....	5
Point 2 – Approbation des procès-verbaux du conseil d'administration du 4 septembre 2020 et du 25 septembre 2020.....	8
<b>AFFAIRES BUDGÉTAIRES .....</b>	<b>8</b>
Point 3 – Approbation du budget rectificatif n° 1 de l'exercice 2020 (après examen par la CPCA).....	9
Point 4 – Approbation du budget initial 2021 (après examen par la CPCA).....	13
<b>AFFAIRES GÉNÉRALES .....</b>	<b>22</b>
Point 5 – Présentation du bilan d'audit interne 2020 .....	22
Point 6 – Approbation du programme d'audit interne 2021 .....	22
Point 7 : Présentation du rapport d'autoévaluation et des axes stratégiques dans le cadre du processus d'évaluation du Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES).....	26
<b>RESSOURCES HUMAINES.....</b>	<b>28</b>
Point 8 – Approbation du bilan social 2019 (après avis du CTE et du CHSCT) – reporté.....	28
Point 9 – Approbation de l'adhésion de l'Université de Nantes à l'espace numérique sécurisé des agents publics (ENSAP), en vue de l'accès dématérialisé de bulletins de paye pour les agents de l'établissement (après avis du CTE).....	28
Point 10 – Approbation de l'actualisation de la charte de télétravail (après avis du CTE et du CHSCT).....	30
Point 11 – Approbation des modalités d'attribution de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) (après avis de la CR et du CTE).....	33
Point 12 – Approbation du plan d'action de la démarche de labellisation Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R).....	37
<b>FORMATION ET VIE UNIVERSITAIRE .....</b>	<b>39</b>
Point 13 : Approbation de la demande d'ouverture des <i>bachelors</i> universitaires de technologie (BUT) (après avis de la CFVU).....	39
Point 14 – Approbation des capacités d'accueil de 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>e</sup> cycle (après avis de la CFCU).....	41
Point 15 – Approbation du calendrier de recrutement Master 2021-2022 : conditions générales d'examen des candidatures .....	43
Point 16 – Présentation de la note d'orientation cadrage de l'offre de formation 2022-2027 .....	44
<b>AFFAIRES INSTITUTIONNELLES .....</b>	<b>45</b>
Point 17 – Approbation de la nomination de la Directrice du comité des personnels de l'Université de Nantes (CPUN).....	45
<b>AFFAIRES FINANCIÈRES .....</b>	<b>46</b>
Point 18 – Approbation des tarifs.....	46
Point 19 – Question diverses .....	46

Début de séance à 8 heures.

## 1 – INFORMATIONS GENERALES

**LA PRÉSIDENTE** souhaite partager quelques informations générales, dont certaines très récentes, sur deux sujets en particulier : la situation sanitaire et le plan de relance.

Le premier point recouvre le point spécifique du retour des étudiants sur les campus, déjà évoqué en Conseil d'Administration, l'objectif étant de les accueillir, dès le mois janvier, dans les meilleures conditions et le respect des consignes sanitaires. Le Président de la République, relayé par le Premier ministre, a annoncé, il y a plusieurs semaines, un assouplissement des consignes permettant la reprise des études en présence, sans qu'aucune information supplémentaire ne soit apportée, avant la transmission le 17 décembre à 20 heures 29 d'un document du ministère concernant la rentrée de janvier. LA PRÉSIDENTE, même si elle ne nie pas la difficulté de la situation, avoue rester stupéfaite par le délai laissé pour mettre en œuvre le cadrage prévu, alors que nombre de ses collègues prendront dès ce jour des vacances méritées.

Le document, sur lequel peu de recul est permis et qui n'a pu faire l'objet d'un échange avec les directeurs de composantes, laisse envisager une reprise graduée des étudiants dès le mois de janvier, selon des modalités « *pour compléter le dispositif existant* ». Les travaux pratiques, requérant le recours au mode présentiel, restent donc possibles, comme prévu, sur autorisation du Recteur. Le travail sur le sujet ayant été anticipé avec les directeurs de composantes, les informations devraient pouvoir être transmises rapidement au rectorat.

Par ailleurs, dès le 4 janvier, il sera possible d'accueillir « *sur convocation, les étudiants nouvellement entrés dans l'ESR, en situation de grande vulnérabilité, et cela dans la limite de 10 personnes par groupe* », étant précisé que les étudiants internationaux, en situation de handicap et en précarité numérique doivent faire l'objet d'une attention particulière.

Un point sera réalisé, en tout début d'année, sur l'organisation de la reprise des travaux dirigés le 20 janvier, pour les étudiants de L1.

L'ensemble de cette mise en place est subordonné à l'évolution de la situation sanitaire. Une reprise plus large est évoquée, à l'horizon des prochaines semaines.

LA PRÉSIDENTE rappelle l'importance du retour des étudiants sur les campus, sur laquelle elle a personnellement pris position. Le document reçu la veille sera diffusé au plus vite aux directeurs de composantes. Une réunion sera organisée avec eux dans la journée pour en discuter.

**Mme SAMI** indique « *rester sans voix* » à cette annonce, alors que de nombreuses personnes issues des présidences d'Université, d'organisations syndicales et d'organisations étudiantes ont interpellé sur le sujet une ministre qui visiblement ne s'intéresse pas à l'Université. Selon elle, le principe d'autonomie permet de prendre en charge le bien-être des personnels et des étudiants, au niveau de l'Université. Elle s'interroge sur la pertinence d'accueillir des mesures provenant de cette façon du ministère et regrette que l'autorisation du recteur soit requise pour mettre en place les travaux pratiques, alors que les personnels et les directions de l'UFR, de département et de l'Université sont plus à même, en tant que responsables, de juger des conditions nécessaires. Il lui semble inadmissible, voire insensé, de devoir demander l'autorisation du recteur pour déployer les travaux pratiques.

À un moment donné, le personnel de l'Université doit pouvoir reprendre en charge son travail et investir sa responsabilité vis-à-vis des étudiants.

**LA PRÉSIDENTE** remarque que le recours au recteur s'explique par la nécessité de donner une vision globale des flux d'étudiants sur le territoire, dans une optique sanitaire, puisqu'il est en charge d'autoriser les enseignements pratiques pour l'ensemble des établissements du périmètre. Il est évident que les enseignants sont les mieux placés pour savoir ce qui peut avoir lieu en présentiel. Les demandes transmises au rectorat ont d'ailleurs toutes été validées.

**Mme DAVID** partage les propos précédents et la surprise de la Présidente quant à la réception d'un document officiel la veille des congés, sur un sujet qui aurait pu être anticipé. Cette surprise fait écho à celle de ses collègues, lorsqu'ils ont découvert en début de semaine un arrêté de Madame la Présidente, qui restreint très fortement leurs possibilités de venir travailler sur leur lieu de travail, mais n'a pas fait l'objet de discussions avec les représentants du personnel, alors qu'ils demandent et préparent la réouverture depuis des semaines. Cet arrêté a été jugé choquant, puisqu'il prévoit, pour les BIATSS, la transmission, à leur supérieur hiérarchique, d'une attestation médicale spécifiant la nécessité pour eux de revenir travailler en présentiel.

La FSU a demandé à tenir une réunion syndicale, qui relève du droit éponyme, ce qui lui a été refusé. Elle attend toujours la transmission des fondements juridiques de ce refus.

**LA PRÉSIDENTE** rappelle que le principe d'intervention reste le télétravail. Les textes qui s'appliquent n'ont pas évolué, fondant le refus précité. Les réunions peuvent se tenir à distance, comme celle en cours du Conseil d'Administration, instance la plus importante de l'Université. Par ailleurs, le dispositif partagé en début de semaine avait fait l'objet de discussions avec les représentants du personnel, notamment en CHSCT.

**Mme SCHLAEPPI** confirme que le texte publié en début de semaine avait fait l'objet d'échanges. Il prévoit un assouplissement de la situation précédente, puisque son objectif est de prendre en compte un certain nombre de cas, autres que ceux déjà reconnus par le médecin traitant ou du travail. Les fragilités ou autres difficultés peuvent aujourd'hui faire l'objet d'un examen et autorisent une présence sur site, impossible jusqu'alors. L'arrêté instaure un assouplissement des conditions de cette présence, au regard du baromètre social et des échanges entre collègues. Même si le travail à distance reste la règle, l'Université a souhaité accompagner certains de ses personnels et leur permettre de revenir deux jours par semaine dans les locaux de l'Université, alors que leurs missions pourraient être assurées en télétravail. L'arrêté a été reçu de façon positive.

**LA PRÉSIDENTE** indique que les présidents de composantes seront réunis dans l'urgence, afin d'échanger sur le document émanant du ministère, appréhender la situation pour les étudiants à la rentrée de janvier et organiser cette dernière. Les collègues seront évidemment informés, sachant qu'ils doivent pouvoir prendre du repos durant les vacances qui débutent le soir même.

**Mme DAVID** constate que la Présidente ne reconnaît pas le caractère choquant de l'arrêté du début de la semaine et répond à la demande de réunion, en maintenant que cette dernière doit se tenir à distance.

**LA PRÉSIDENTE** confirme que le fonctionnement actuel s'appuie sur le principe du télétravail et de la visioconférence, qui s'impose aussi à l'équipe politique.

**Mme DAVID** estime que le droit ne s'applique pas de la même manière pour les syndicats et les équipes politiques.

**LA PRÉSIDENTE** demande si un texte du droit syndical autorise les réunions en présentiel, alors que le télétravail est la règle.

**Mme DAVID** affirme que la règle du télétravail ne prime pas sur le droit syndical. Aucun texte ne le prévoit.

**LA PRÉSIDENTE** entend que la réponse apportée à sa demande de réunion ne satisfait pas Madame David et remarque que les autres organisations syndicales n'ont pas formulé de telles requêtes.

S'agissant du plan de relance, LA PRÉSIDENTE rappelle la présentation, quelques semaines auparavant, par Jean-Louis Kerouanton, des demandes formulées à l'État concernant un appel à projets relatif au volet immobilier et indique que les réponses sont parvenues au début de la semaine.

**M. KEROUANTON**, Vice-président Immobilier, indique que 18 millions d'euros ont été obtenus, sur les 50 millions d'euros requis, sachant que l'année 2020 ne pouvait être celle de l'obtention miraculeuse de l'ensemble de la demande. Le plan de relance pour la rénovation énergétique des bâtiments de l'État, dont les détails sont disponibles sur le site gouvernemental ou celui de « France Relance », avec une cartographie détaillée, a conduit à l'élection d'environ 4 200 projets au niveau national, pour un total de 2,7 milliards d'euros.

M. KEROUANTON se réjouit que l'ESR, au plan général, ait été prioritaire dans l'ensemble du dispositif, puisqu'il bénéficiera de 26 % de l'engagement de l'État au niveau du foncier, proportion qui représente 44 % des sommes affectées. Sur le total de demandes, qui aurait été estimé à plus de 3,5 milliards d'euros, l'ESR disposerait dans son ensemble de 1,2 milliard d'euros, dont probablement 700 à 800 millions d'euros pour les Universités affectées, le reste étant dédié au CROUS, aux établissements et aux grandes écoles.

Avec 36 % de sa requête, l'Université de Nantes obtient davantage que la moyenne nationale. La très bonne nouvelle concerne un projet présenté au CPER, relatif au bâtiment 8 du campus Lombarderie, qui réjouit les collègues biologistes.

M. KEROUANTON remercie les équipes de la DPIL, et notamment la cellule spécifique du service Stratégie immobilière, en charge de la question de l'efficacité énergétique, qui a contribué au montage du dossier, d'un budget de 13 millions d'euros. Le projet sera très utile, non seulement pour l'unité de Saint-Nazaire, mais aussi à moyen terme pour le regroupement de Polytech et la faculté de sciences de Saint-Nazaire sur le site Heinlex. L'investissement relatif à la chaudière biomasse et au renouvellement des réseaux afférents représente 3,5 millions d'euros. Un autre dossier concerne les toitures de l'IUT de la Roche-sur-Yon. Enfin, le dernier projet vise le plan de comptage de Lombarderie pour 500 000 euros. Il est très important, en tant que démonstration de ce qui sera déployé progressivement dans l'ensemble des campus, en matière d'équipement de comptage fin, dans une optique d'efficacité énergétique.

De multiples petits dossiers, dont le plus petit atteint 7 000 euros, concernent le remplacement des ampoules par la technologie Led.

L'éligibilité dépendait, d'une part de cet aspect d'efficacité énergétique, d'autre part de la rapidité d'exécution, puisque tous les projets devront être engagés avant fin 2021 et être finalisés en 2023 pour les petits dossiers et 2024 pour les plus importants.

Cette annonce constitue donc une très bonne nouvelle, d'autant que l'obtention de ce budget « *donne mécaniquement du mou pour le CPER* », dans le cadre de la négociation avec la Région et l'État.

**LA PRÉSIDENTE** remercie Jean-Louis Kerouanton de ces bonnes nouvelles et de son travail, et élargit ses remerciements à la DPIL. Le délai de réponse a pu être respecté, car un travail de fond avait été mené en amont depuis plusieurs années sur les sujets concernés, essentiels pour l'Université de Nantes. L'argent obtenu est certes « fléché », mais il permettra le financement des travaux et le maintien en état des bâtiments.

## 2 – APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 4 SEPTEMBRE 2020 ET DU 25 SEPTEMBRE 2020

**M. AVERTY** indique que le point a été reporté, les procès-verbaux des deux précédentes réunions n'ayant pu être rédigés. Le rattrapage du retard et une organisation permettant de l'éviter à l'avenir sont en cours de travail, avec la C2AI.

### AFFAIRES BUDGÉTAIRES

**LA PRÉSIDENTE** rappelle que la situation financière de l'établissement a déjà fait l'objet de discussions du Conseil d'Administration. Il est proposé aux membres de ce dernier de voter en responsabilité un budget rectificatif pour 2020 et un budget initial pour 2021, qui font tous les deux apparaître un déficit pour l'établissement.

La PRÉSIDENTE tient à partager avec les membres du conseil d'administration la raison du déficit et des choix afférents. La situation n'est pas déconnectée du contexte sanitaire, connu depuis le printemps 2020, qui a eu des conséquences financières, avec la conjonction de :

- dépenses imprévues ;
- la réduction de certains coûts (frais de déplacement, de manifestations, etc.) ;
- la privation de certaines recettes.

Pour autant, les difficultés rencontrées, qui conduisent à la proposition de voter des budgets en déficit pour 2020 et 2021, sont avant tout structurelles. Dès 2019, le résultat financier était à zéro, pour un budget de plus de 340 millions d'euros.

Malgré les efforts réalisés ces dernières années et la gestion très rigoureuse du budget, l'Université de Nantes fait partie des Universités les moins bien dotées, comme le montre toute une série d'indicateurs, dont la subvention pour charges de service public. Rapportée à un étudiant, elle s'établit 597 euros en dessous de la moyenne nationale des Universités pluridisciplinaires avec santé (comparables à l'Université de Nantes). La somme totale, multipliée par 37 000 étudiants, est bien sûr très élevée. La prénotification de la subvention pour charges de service public, pour 2021, prévoit un montant qui ne permet pas d'assurer en l'état le bon fonctionnement de l'établissement. La situation est devenue intenable. Sans aide, le déficit pourrait perdurer plusieurs années.

Le choix de proposer au vote des budgets en déficit, alors que tout devait être fait pour éviter cette situation, repose sur le constat que les solutions examinées depuis le débat d'orientations budgétaires n'étaient ni tenables ni satisfaisantes. Le recours au fonds de roulement aurait permis de couvrir l'intégralité du déficit, mais aurait résulté d'une stratégie à court terme, nécessitant de renoncer à de nombreux investissements et d'entraver le développement de l'établissement. Par ailleurs, dès 2023, cette ressource aurait été épuisée, sans que la situation ait changé.

Une autre option consistait à imposer de nouvelles restrictions à l'établissement, donc aux étudiants et aux personnels. Cette solution a été rejetée, car elle n'est plus possible, après les nombreux efforts déjà réalisés.

L'établissement ne peut aujourd'hui plus supporter seul le déficit. De nombreux échanges avec le rectorat et la DGFIP, soit le ministère, ont conduit à l'annonce d'un soutien exceptionnel de 300 000 euros pour l'année 2020. Cette annonce n'ayant pas encore donné lieu à notification, ce montant n'a pu être pris en

compte dans le budget rectificatif, apparaissant dans le document soumis au vote. En revanche, il sera inscrit au compte de résultats de l'année 2020, au mois de mars 2021, qui devrait atteindre l'équilibre.

Par ailleurs, concernant l'année 2020, un travail de fond sera engagé avec le ministère pour mettre en place un rattrapage au bénéfice des établissements sous-dotés, comme l'Université de Nantes. Cette annonce, inédite, a été effectuée par la ministre elle-même lors de son passage à Nantes et a été confirmée par les services du rectorat et du ministère.

Les échanges très réguliers des dernières semaines avec ces services traduisent la volonté de l'État d'accompagner l'Université de Nantes.

La PRÉSIDENTE entend les remercier, que ce soit le rectorat, représenté par Madame Durand, ou le ministère et la DGFIP, pour l'attention réelle qu'ils portent à l'établissement. Elle étend ses remerciements aux collectivités qui lui apportent leur soutien. Ce dernier s'est notamment manifesté par l'accompagnement de la métropole et de la région dans la gestion de la crise sanitaire. Il est extrêmement important pour la direction de l'Université dans cette période complexe.

La situation financière préoccupante suscite la mobilisation totale de l'équipe dirigeante depuis le début de son mandat, et plus particulièrement ces dernières semaines. Cette mobilisation perdurera lors des discussions qui se dérouleront dès janvier 2022 sur la question, car elles sont essentielles pour l'avenir de l'établissement.

Enfin, la PRÉSIDENTE tient à remercier pour leur engagement, Dominique Averty et son service, l'agence comptable, le service RH et la direction des affaires financières, Hervé Branchereau étant invité à transmettre ces remerciements à ses équipes. Le travail, notamment de préparation de la CPCA, est réalisé dans des conditions contraintes, les discussions et ajustements de dernière minute expliquant la transmission tardive des documents.

### **3 – APPROBATION DU BUDGET RECTIFICATIF N° 1 DE L'EXERCICE 2020 (APRES EXAMEN PAR LA CPCA)**

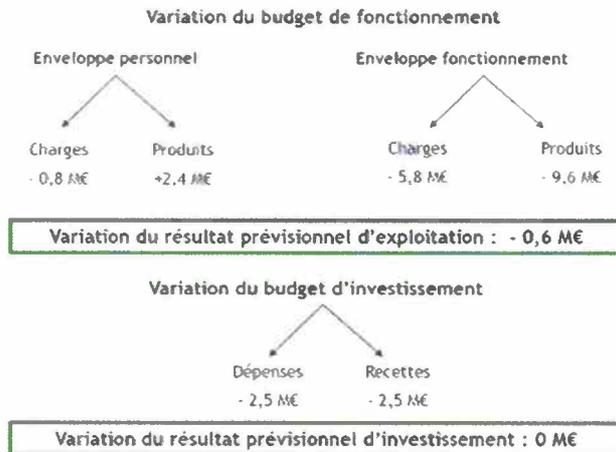
**M. AVERTY** ajoute que de nouvelles informations sur l'accompagnement des contrats doctoraux, transmises la veille, n'ont pu être incluses dans le budget rectificatif. Il s'affirme satisfait de la réponse de l'État, qui a globalement compensé la nécessité de prolonger les contrats, même si certaines demandes, parmi l'ensemble de celles relayées concernant aussi les post-doc, les CDD de recherche et quelques ATER, n'ont pas été satisfaites.

Ce budget rectificatif, qui fait apparaître un déficit de 500 000 euros, est le premier pour 2020, puisque les éléments disponibles au moment du printemps ne justifiaient pas d'en produire un. L'intérêt de l'effectuer au moment de la présentation du budget initial de 2021 est de faciliter la reprogrammation des opérations pluriannuelles, en modifiant simultanément les deux exercices. Les éléments définitifs seront présentés lors de l'examen du compte de résultats, en mars 2021.

**M. BRANCHEREAU** précise qu'il réalise une présentation plus succincte que celle effectuée lors de la CPCA. Les éléments du budget rectificatif ont été pris en compte à l'aune des éléments constatés en octobre 2020, les dernières informations n'y étant pas intégrées. Il donne une vision après neuf mois d'exercice, qui est l'occasion de réaliser une dernière prévision des trois derniers mois de l'année, et de reprogrammer les opérations pluriannuelles. L'exercice 2020 s'avère très particulier, puisqu'il est marqué par une baisse sensible de l'activité, dépenses comme recettes, et de nombreux décalages d'opérations vers 2021.

## La situation patrimoniale

### Budget rectificatif (BR) 2020 : variation de la situation patrimoniale



Globalement, les dépenses de personnel ont enregistré une très faible diminution, l'impact de la crise sanitaire se manifestant davantage sur l'enveloppe de fonctionnement, avec :

- une baisse de 6 millions d'euros des dépenses ;
- un écart négatif de près de 10 millions d'euros de recettes.

Le budget d'investissement est resté stable, sachant que la diminution de l'activité a entraîné le report de projets, dont le projet immobilier Quartier de la Création.

### Détail de la variation du budget de fonctionnement

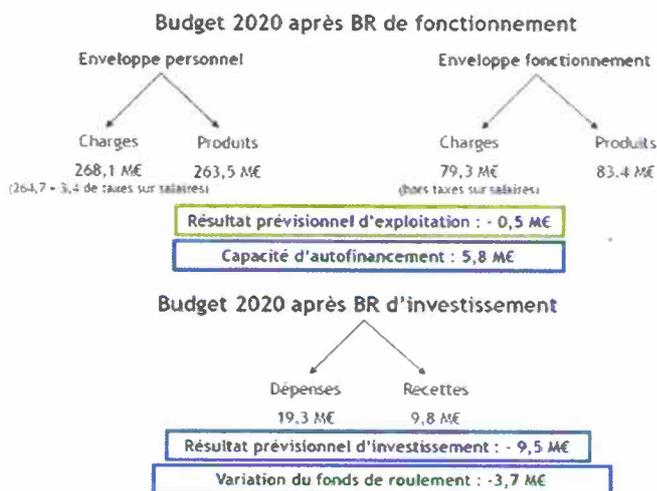
<b>Variation des charges de fonctionnement : - 6,6 M€</b>	<b>Variation des produits de fonctionnement : - 7,2 M€</b>																								
<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Enveloppe personnel :</td> <td style="text-align: right;">- 0,8 M€</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Sur budget Etat :</td> <td style="text-align: right;">- 2,1 M€</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Sur budget propre :</td> <td style="text-align: right;">+ 1,3 M€ (charges d'enseignement, formation continue, Recherche)</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Enveloppe fonctionnement dont :</td> <td style="text-align: right;">- 5,8 M€</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Amortissement :</td> <td style="text-align: right;">- 2,2 M€</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Dépenses crise sanitaire (gels, masques, soutien étudiant) :</td> <td style="text-align: right;">+ 2,4 M€</td> </tr> </table>	Enveloppe personnel :	- 0,8 M€	Sur budget Etat :	- 2,1 M€	Sur budget propre :	+ 1,3 M€ (charges d'enseignement, formation continue, Recherche)	Enveloppe fonctionnement dont :	- 5,8 M€	Amortissement :	- 2,2 M€	Dépenses crise sanitaire (gels, masques, soutien étudiant) :	+ 2,4 M€	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Subvention pour Charge de Service Public :</td> <td style="text-align: right;">+ 1,9 M€</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Contribution de vie étudiante et de campus (CVEC) :</td> <td style="text-align: right;">+ 0,3 M€</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Subventions hors SCSP :</td> <td style="text-align: right;">- 7,1 M€</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Programmation et reprogrammation des projets pluriannuels</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Ressources propres hors subventions :</td> <td style="text-align: right;">- 1,8 M€</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Ajustement de la neutralisation de l'amortissement :</td> <td style="text-align: right;">- 0,5 M€</td> </tr> </table>	Subvention pour Charge de Service Public :	+ 1,9 M€	Contribution de vie étudiante et de campus (CVEC) :	+ 0,3 M€	Subventions hors SCSP :	- 7,1 M€	Programmation et reprogrammation des projets pluriannuels		Ressources propres hors subventions :	- 1,8 M€	Ajustement de la neutralisation de l'amortissement :	- 0,5 M€
Enveloppe personnel :	- 0,8 M€																								
Sur budget Etat :	- 2,1 M€																								
Sur budget propre :	+ 1,3 M€ (charges d'enseignement, formation continue, Recherche)																								
Enveloppe fonctionnement dont :	- 5,8 M€																								
Amortissement :	- 2,2 M€																								
Dépenses crise sanitaire (gels, masques, soutien étudiant) :	+ 2,4 M€																								
Subvention pour Charge de Service Public :	+ 1,9 M€																								
Contribution de vie étudiante et de campus (CVEC) :	+ 0,3 M€																								
Subventions hors SCSP :	- 7,1 M€																								
Programmation et reprogrammation des projets pluriannuels																									
Ressources propres hors subventions :	- 1,8 M€																								
Ajustement de la neutralisation de l'amortissement :	- 0,5 M€																								

S'agissant des charges de fonctionnement, pour le volet « personnel », une petite diminution de la part de l'État est compensée par une augmentation du recours aux ressources propres, l'écart de 800 000 euros représentant à peine 0,3 % de la masse salariale.

Les dépenses de fonctionnement ont représenté un coût supplémentaire de 2,4 millions d'euros, lié à la crise sanitaire (achat de masques et gels, mais aussi soutien des étudiants, via le pass numérique). Au-delà de l'ajustement technique des dépenses d'amortissement de 2,2 millions d'euros, les dépenses de fonctionnement, et en particulier les dépenses courantes, dont les frais de déplacement, de réception, de restauration et de manifestations scientifiques, ont beaucoup diminué (-5,8 millions d'euros).

Concernant les produits, la subvention pour charges de service public a été ajustée en fonction des informations disponibles au moment de l'établissement du budget rectificatif (notification du 16 septembre 2021). La notification définitive, qui intégrera le soutien exceptionnel de 300 000 euros et le montant relatif aux contrats doctoraux, est attendue dans la journée. L'augmentation de 1,9 million d'euros par rapport au budget initial traduit l'accompagnement de l'État au travers du dialogue stratégique de gestion, qui s'est matérialisé notamment par un financement spécifique pour la trajectoire de la masse salariale et des dotations relatives à la loi Ore et à la réforme de la santé.

### Budget 2020 après BR



Considérant un budget initial proche de 200 000 euros, la variation du budget de fonctionnement de 600 000 euros porte la prévision de résultat à un déficit de près de 500 000 euros, sachant que la capacité d'autofinancement reste raisonnable (5,8 millions d'euros), mais insuffisante pour financer les investissements (19 millions d'euros de dépenses, contre à peine 10 millions d'euros de recettes). La CAF ne permet pas de combler le différentiel et impose un prélèvement de 3,7 millions d'euros dans le fonds de roulement (avant prise en compte des montants complémentaires précités).

### Évolution des indicateurs financiers patrimoniaux

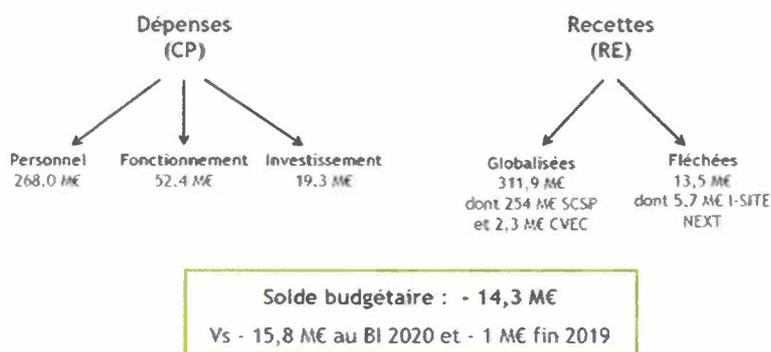
En millions d'euros	Prévision 2020 après BR	Prévision initiale 2020	2019	2018	2017	2016	2015
Résultat d'exploitation	-0,5	0	0,16	3,0	0,9	5,4	9,5
CAF	5,8	8	6,2	8,5	4,7	8,5	10,3
Fonds de roulement	25	18,8	28,7	21,1	19,6	18,6	17,3
			Dont 14 M€ mobilisable	Dont 10,8 M€ mobilisable	Dont 11 M€ mobilisable		

Un résultat négatif pour la 1<sup>ère</sup> fois depuis 7 ans qui nécessite une vigilance collective.

Les enveloppes complémentaires devraient permettre un résultat d'exploitation tout juste équilibré, dans la tendance de celui de 2019. Il apparaît que l'établissement se trouve depuis 2017 en difficulté pour financer son cycle d'exploitation, même si l'année 2018, dernière année d'accompagnement de l'État pour financer le GVT, fait figure d'exception. Mécaniquement, le fonds de roulement diminue.

## La situation budgétaire

### Le budget 2020 après BR



Le solde budgétaire de -14 millions d'euros relève d'un constat d'ordre technique, puisque le comparatif s'établit entre les encaissements et les décaissements de l'année, alors qu'un décalage peut se manifester entre l'obtention des financements et la réalisation des dépenses, nécessitant un prélèvement dans la trésorerie. Un tel décalage peut être constaté pour les projets immobiliers, mais aussi les importants projets pluriannuels de recherche.

### La masse salariale 2020 après BR

Décaissements		Encaissements	
Masse Salariale État : 234,6 M€		Dotations État : 230,0 M€	
Ressources Propres : 33,5 M€		Ressources Propres : 33,5 M€	
<b>Total : 268,1 M€</b>		<b>Total : 263,5 M€</b>	

**Le déficit structurel prévisionnel de financement de la masse salariale Etat (MSE) atteindrait 4,6 M€ fin 2020.**

en M€	Après BR 2020	2019	2018
Déficit de financement de la MSE	4,6	5,1	3,0
		(hors trop-versés vacataires)	

En 2020, une amélioration des financements de l'État a été enregistrée, en raison du transfert des postes UBL, dont le recrutement n'a pu être totalement effectué. La dotation s'établit donc à un niveau supérieur par rapport aux années précédentes. Un décalage de 4,6 millions d'euros est enregistré entre la dotation et la masse salariale. Les ressources propres, conséquentes, s'établissent à 33,5 millions d'euros. Elles traduisent le dynamisme de l'établissement, avec l'ensemble des projets menés à l'aide de subventions.

## Évolution de la trésorerie



Pour 2020, compte tenu du décalage d'importantes opérations, comme le Quartier de la Création, un prélèvement sur la trésorerie est nécessaire, générant une diminution de cette dernière de 8,7 millions d'euros par rapport à 2019. Ces variations, qui peuvent sembler importantes, ne sont pas inquiétantes, d'autant que le niveau de la trésorerie était élevé depuis quelques années.

**M. AVERTY** remercie Monsieur Branchereau pour sa présentation. En synthèse, l'établissement reste très dynamique en termes de développement, comme le montrent les nouvelles ressources obtenues. La situation de 2020 a complexifié la vision budgétaire, jusqu'à la toute fin d'année. L'examen du budget atteste néanmoins d'un tournant, puisqu'il devient de plus en plus difficile de clore l'exercice budgétaire sans dégrader la situation. Pour la première fois depuis sept ans, le budget rectificatif présente un déficit de 500 000 euros. Les dernières informations laissent cependant penser que le résultat sera légèrement positif. L'impact sur la capacité d'autofinancement (diminution de 8 millions d'euros à 5,8 millions d'euros) constitue un point de vigilance, puisque cette dernière permet de réaliser les travaux et d'effectuer les investissements d'équipement. Le solde budgétaire de -14,3 millions d'euros impacte la trésorerie, mais pas de façon alarmante.

**Mme BARON** remarque qu'en 2018, alors que l'État avait assumé le paiement des salaires avec le GVT, l'établissement avait les moyens de fonctionner. Ce constat atteste du problème de financement des ressources humaines.

**M. AVERTY** confirme que la prévision des budgets ne fait pas l'impasse sur le GVT assumé par l'État. Un rattrapage avait effectivement permis, en 2018, d'atteindre un résultat positif. Si l'information en la matière était connue en début de l'exercice, la vision des effectifs serait différente. En l'occurrence, les rattrapages n'ont pu s'effectuer que l'année suivante. La vision à l'année n'est pas suffisante en matière RH, puisqu'une révision des effectifs en juillet 2021 ne produira d'effets qu'en 2022.

*Le conseil d'administration, avec 31 voix pour et 1 abstentions, approuve le budget rectificatif n° 1 de l'exercice 2020.*

### 4 – APPROBATION DU BUDGET INITIAL 2021 (APRES EXAMEN PAR LA CPCA)

**M. AVERTY** rappelle que les orientations budgétaires ont été présentées à l'automne. Elles reposent sur la volonté, annoncée par la Présidente lors de sa candidature et de son élection, de :

- changer le modèle d'attribution des moyens en s'appuyant sur des critères équitables et lisibles, dans un objectif de transparence ;

- mettre en place une commission des finances dès début 2021, pour associer le plus largement possible les administrateurs au travail des prochains budgets.

**M. BRANCHEREAU** indique que le budget prévisionnel 2021 compile ceux des composantes de l'établissement, transmis par les services de proximité, dont le travail doit être salué. Ce travail s'appuie aussi sur des informations datant du mois d'octobre 2020.

#### Recettes 2021 par origine

Recettes par origine	Recettes encaissées	Poids
Subvention pour charges de service public	254 829 661	73.7%
Subventions d'exploitation et financement des actifs - Autres	20 080 070	5.8%
Subventions d'exploitation et financement des actifs - Région	15 491 700	4.5%
Formation continue, diplômes propres et VAE	13 480 741	3.9%
ANR investissements d'avenir	9 815 073	2.8%
Droits d'inscription (dont 2,3 M€ CVEC)	8 257 300	2.4%
Subventions d'exploitation et financement des actifs - UE	8 197 162	2.4%
Autres recettes	7 288 462	2.1%
ANR hors investissements d'avenir	5 048 574	1.5%
Taxe d'apprentissage	1 374 450	0.4%
Valorisation	1 352 109	0.4%
Fondations - fonds propres, réserves, dons et legs	500 743	0.1%
Contrats et prestations de recherche hors ANR	53 452	0.0%
<b>Total</b>	<b>345 769 497</b>	<b>100%</b>

Les ressources peuvent être réparties en trois grands groupes, selon qu'elles proviennent de :

- l'État, qui au travers de la subvention pour charges de service public (SCSP) apporte la majeure partie du financement et assume les dépenses de fonctionnement de l'établissement ;
- les collectivités, dont la Région (pour 15 millions d'euros), Nantes Métropole, La CARENE, la Roche-sur-Yon et le département de la Vendée ;
- l'Europe (pour plus de 8 millions d'euros) ;
- l'ANR, pour la partie « hors investissements d'avenir », dont les montants augmentent, traduisant le dynamisme de l'établissement (10 contrats supplémentaires de fin 2019 matérialisés dans le budget 2021, faute d'avoir pu l'être en 2020) ;
- l'ANR pour sa part « investissements d'avenir », qui intègre le projet I-site NExt et les deux labels Igo et Iron de l'établissement, entre autres.

Les ressources propres de l'établissement, estimées à 32 millions d'euros dans ce projet de budget, sont en léger retrait par rapport au réalisé de 2019, attestant de la prudence des responsables des composantes. La taxe d'apprentissage est évaluée à un niveau divisé par deux par rapport à 2019, non seulement du fait de la réforme, mais aussi pour tenir compte des difficultés rencontrées par les entreprises en 2020. Un même tassement des recettes de formation payante est attendu. Une prévision prudente a également prévalu dans la valorisation de la recherche.

#### Évolution de la SCSP

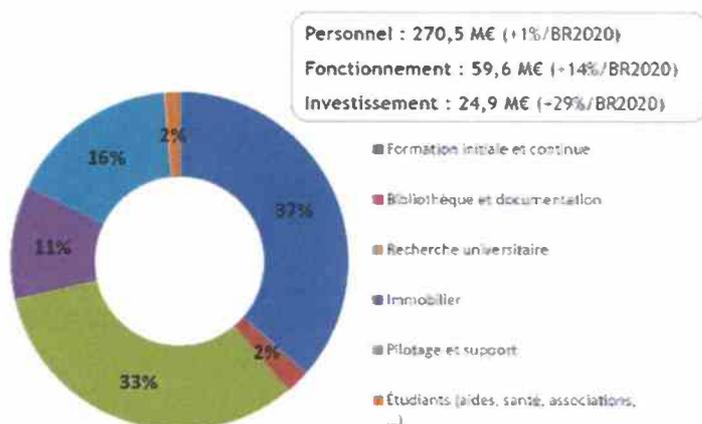
D'une année à l'autre, les ressources s'affichent en augmentation. Dans la prénotification, à la masse salariale soignée, soit celle de 2020, à hauteur de 228,8 millions d'euros, s'ajoutent :

- l'accompagnement de la loi LPR pour 1,2 million d'euros ;
- la compensation du protocole PPCR pour 200 000 euros et pour la dernière année, avec un effet neutre sur le budget ;
- les financements de la loi Ore pour 300 000 euros ;
- une dotation immobilière pour 500 000 euros.

À ce stade, les éléments ayant trait au dialogue stratégique de gestion et aux actions dites « spécifiques » (crédits afférents à l'IUF) ne sont pas encore connus. La progression de la SCSP serait d'environ un million d'euros, par rapport à 2020.

**M. AVERTY** indique qu'il est très difficile d'effectuer une comparaison par rapport à la prénotification de 2020, puisque les périmètres ne sont pas, à ce stade, strictement identiques et que des éléments, encore à venir, pouvaient être intégrés dans la subvention pour charges de service public initiale de 2020.

### Dépenses 2021



Les dépenses représenteraient un peu plus de 355 millions d'euros, soit 15 millions d'euros de plus qu'en 2019. Les trois enveloppes principales augmentent, et plus particulièrement celles dédiées au fonctionnement (+14 %, dus principalement au décalage des projets et des contrats ANR) et à l'investissement.

L'augmentation de 1 % de la masse salariale peut sembler faible, mais compte tenu des volumes en jeu, les sommes concernées sont très élevées.

Les prévisions de la partie « investissement » n'intègrent pas l'information relative au plan de relance, qui sera inscrite dans un budget rectificatif. Pour autant, les premières opérations pourront démarrer dès janvier.

### Focus sur la masse salariale

	Unité	2019	BR 2020	BI 2021
Autorisations d'emplois	ETPT	3 774,8	3 863,0	3 885,7
Dont emplois sous plafond légalisé	ETPT	3 229,8	3 230,8	3 212,7
Dont emplois hors plafond légalisé	ETPT	545,0	632,2	673,0
Dépenses totales de personnel (CP)	Millions d'euros	262,7	268,0	270,5
Poids des dépenses de personnel / dépenses totales hors investissements (CP)		84,2%	83,6%	83,9%

L'unité de mesure est l'équivalent temps plein travaillé (ETPT). Le plafond d'emploi de 2021 s'établit en augmentation de 22,7 ETPT par rapport à 2020, essentiellement sur la partie « État », puisqu'une diminution de la partie des emplois relevant des ressources propres est attendue. Cette diminution est sans doute le fait d'une absence de visibilité sur les futurs contrats ANR, ceux signés en 2019 se terminant courant 2021. La progression des ETPT sous plafond État se traduit par une augmentation des dépenses de 2,5 millions d'euros, intégrant l'impact du GVT (Glissement Vieillesse Technicité) pour 1,8 million d'euros. Le choix de remplacer les personnels quittant l'établissement par des personnes en milieu de carrière plutôt

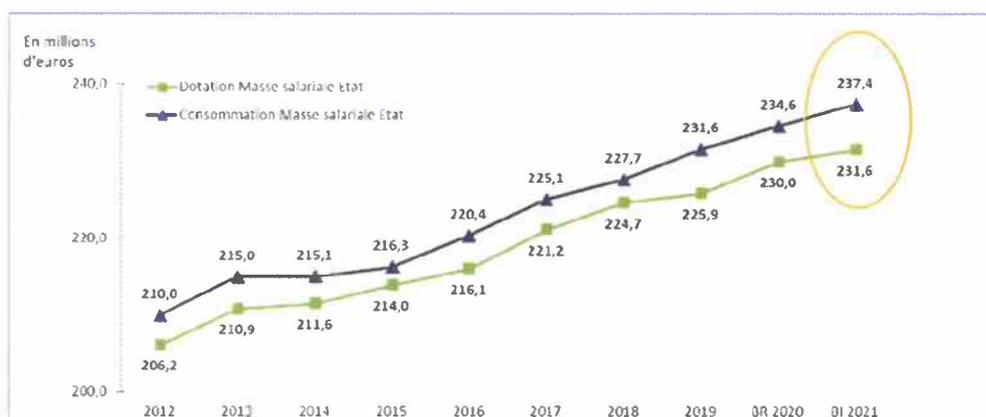
que des débutants a un impact sur le solde positif du GVT. Le schéma d'emploi représente un apport d'un million d'euros, qui se détaille en :

- 500 000 euros de subventions utilisées pour la loi Ore et la réforme santé ;
- 300 000 euros au regard des recrutements sur financements UBL ;
- 200 000 euros pour la création de fonctions support en 2021.

La variation des heures complémentaires par rapport à 2020, année particulière, est de +1,1 million d'euros, mais est nulle par rapport à 2019.

Enfin, la diminution des dépenses de personnel sur ressources propres serait rattrapée dans les budgets rectificatifs de 2021.

### La masse salariale État



Le schéma ci-dessus, qui n'a pas de caractère officiel, a pour objectif de différencier les subventions de l'État en matière salariale et les réelles dépenses de l'établissement. Le déficit prévisionnel se creuse au fil des années. Il atteindrait 5,8 millions d'euros en 2021, à l'aune de la prénotification reçue, mais le dialogue stratégique de gestion et le rééquilibrage devraient le faire diminuer.

Une version chiffrée et détaillée de ce déficit est donnée ci-dessous :

Décaissements	Encaissements
Masse Salariale État : 237,4 M€	Dotation Etat : 231,6 M€
Ressources Propres : 33,1 M€	Ressources Propres : 33,1 M€
<b>Total : 270,5 M€</b>	<b>Total : 264,7 M€</b>

**Déficit structurel prévisionnel 2021 : 5,8 M€**  
 Vs 4,6 M€ prévu fin 2020  
 et 5,1 M€ fin 2019 (hors trop-versés vacataires)

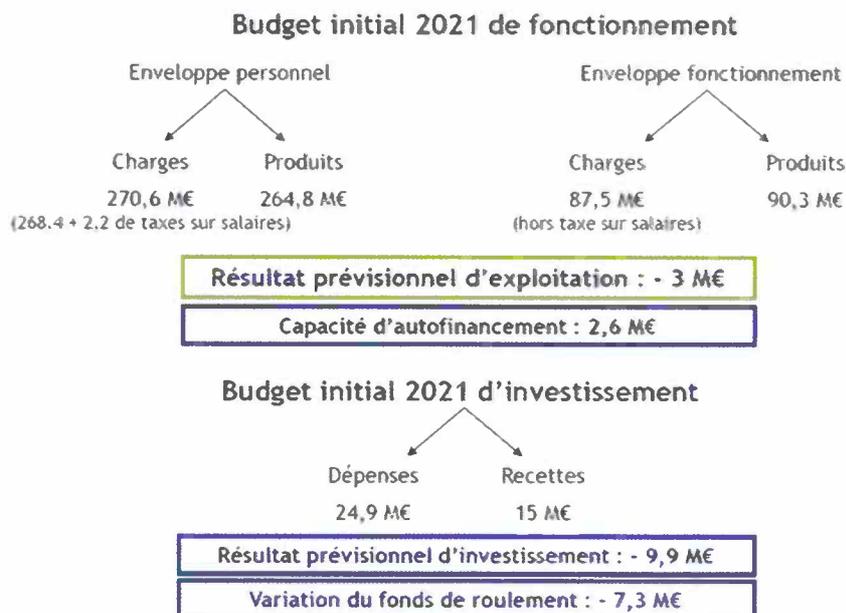
Une dégradation de la part de financement de l'État se manifeste. Si le niveau du déficit se confirme, il serait le plus élevé depuis 2012.

## Résultats financiers et soutenabilité

en millions d'euros	Réalisé 2017	Réalisé 2018	Réalisé 2019	Budget après BR 2020	Budget initial 2021
Résultat	0,9	3,0	0,2	-0,5	-3,0
CAF	4,7	8,6	6,3	5,8	2,6
Fonds de roulement (FDR)	19,6	21,1	28,7	25,0	17,7
Trésorerie	52,8	57,4	53,5	44,8	35,3

S'agissant des indicateurs financiers, l'objectif est d'obtenir une vision sur trois exercices. Cette dernière atteste de la dégradation que subirait le résultat en 2021, faute d'un complément de financement de l'État. Avec un résultat négatif de 3 millions d'euros, les indicateurs financiers deviendraient inquiétants pour l'établissement. La CAF serait réduite à 2,6 millions d'euros et le fonds de roulement de 7,3 millions, impacté pour 50 % de sa part mobilisable, c'est-à-dire des réserves. Or ces dernières sont essentielles lors d'exercices budgétaires un peu contraints, pour absorber les événements inattendus, et permettent le financement des opérations d'investissement, en venant compléter les montants accordés par l'État ou les collectivités dans le cadre du CPER.

Le budget initial 2021 de fonctionnement se présenterait donc ainsi :



Un résultat prévisionnel d'exploitation négatif de 3 millions d'euros serait la manifestation d'un exercice inédit pour l'établissement, qui a déjà connu des situations déficitaires de moindre ampleur. Ces dernières avaient demandé la mise en œuvre de plans de retour à l'équilibre financier. S'agissant du budget initial, il faut espérer ne pas enregistrer réellement un tel résultat, sous peine de devoir adopter un tel plan.

Les prévisions de dépenses d'investissement sont assez élevées, à 24,9 millions d'euros, du fait du décalage de 2020 à 2021. L'ensemble ne sera pas engagé en début d'exercice, ce qui permettra de mettre en œuvre les premières dépenses du plan de relance dès janvier, pour atteindre l'objectif en fin d'année. Ce plan de relance représentant un montant de 18 millions d'euros pour 2021, un budget rectificatif devra être rapidement présenté.

## Le solde budgétaire

Dépenses			Recettes	
	Budget Initial (a)		Budget Initial (d)	
	AE	CP	Montants	
Personnel	270 564 425	270 554 426	311 346 686	Recettes globalisées
dont contributions employeur au CAS Pensions	76 177 145	76 177 145	254 829 661	Subvention pour charges de service public
			753 201	Autres financements de l'Etat
			2 300 000	Fiscalité affectée
Fonctionnement et intervention	57 771 118	59 590 242	21 632 378	Autres financements publics
			31 521 446	Recettes propres
			34 722 811	Recettes fêchées**
			5 133 005	Financements de l'Etat fêchés
Investissement	22 294 501	24 858 718	29 521 566	Autres financements publics fêchés
			58 200	Recettes propres fêchées
<b>TOTAL DES DÉPENSES</b>	<b>350 620 045</b>	<b>355 003 386</b>	<b>345 769 497</b>	<b>TOTAL DES RECETTES</b>
<b>Solde budgétaire (excédent)</b>		<b>-</b>	<b>9 233 889</b>	<b>Solde budgétaire (déficit)</b>

Après la vision patrimoniale, soit financière, il s'agit d'examiner les encaissements et les décaissements, afin de vérifier que l'établissement disposera de la trésorerie pour honorer ses activités. Cette trésorerie est aujourd'hui d'un niveau satisfaisant. Néanmoins, un nouveau prélèvement de plus 9 millions d'euros sera enregistré sur cette dernière. Il était prévu dans la trajectoire pluriannuelle, puisque les financements afférents avaient été obtenus auparavant. Les dépenses liées à la période probatoire du projet I-site NExt seront ainsi enregistrées sur l'exercice 2021, tandis que la fin de l'opération du Quartier de la Création, en particulier pour sa partie fiscale, interviendra durant ce dernier.

**M. AVERTY** remercie Monsieur Branchereau pour cette deuxième présentation. En synthèse, il insiste sur le dynamisme de l'établissement et le fait que l'ensemble des projets, en particulier TRITON et EUniWell, ne peut être pris en compte dans le budget, limité par la prénotification. Les problématiques liées au fonds de roulement, qui risqueraient d'entraîner l'établissement dans une situation ne lui permettant plus d'assumer ses projets immobiliers structurants, ont été présentées. La prénotification s'avère donc insuffisante pour couvrir les besoins. Un dialogue très constructif est engagé avec les services du rectorat, notamment. Il atteste d'une écoute et d'une volonté d'accompagnement, qui augure une amélioration de la situation.

La dégradation du GVT devra être prise en compte dans les futurs recrutements. Intégrer des candidats en milieu de carrière, si cela atteste de l'attractivité de l'Université de Nantes, n'est pas sans impact sur la masse salariale.

La négociation avec les services de l'État se poursuit, dans la perspective d'obtenir, dans la première partie de 2021, un budget rectificatif qui puisse s'inscrire dans une trajectoire où la question de l'équilibre budgétaire ne sera pas chaque année une question.

**M. AVERTY** présente les éléments transmis aux membres du Conseil d'administration, qui leur permettront de se prononcer sur le budget en mode GBCP, soit :

- ❖ **Les tableaux soumis au vote du Conseil d'Administration :**
  - le tableau des emplois (tableau 1)
  - le tableau des autorisations budgétaires (tableau 2)
  - le tableau d'équilibre financier (tableau 4)
  - le tableau de situation patrimoniale (tableau 6)
  - le tableau des opérations pluriannuelles (tableau 9)
- ❖ **Les tableaux présentés pour information du CA :**
  - le tableau des dépenses par destination et recettes par origine (tableau 3)
  - le tableau des opérations pour compte de tiers (tableau 5)
  - le tableau présentant le plan de trésorerie (tableau 7)
  - le tableau des opérations liées aux recettes fléchées / projets supérieurs à 1 M€ (tableau 8)
  - le tableau détaillé des opérations pluriannuelles (tableau 10)
  - le tableau des ressources extra-budgétaires des unités mixtes de recherche (tableau 11)
  - le tableau de synthèse budgétaire et comptable (dit "tableau de passage")
  - le projet annuel de performance
  - l'annexe immobilière

En ce qui concerne le budget rectificatif, il est demandé au Conseil d'Administration d'approuver :

**les autorisations budgétaires suivantes :**

- ✓ 3 863 ETPT dont 3 255,6 ETPT sous plafond
- ✓ 348 087 661 € d'autorisations d'engagement dont :
  - 268 048 716 € personnel
  - 56 911 129 € fonctionnement
  - 23 127 816 € investissement
- ✓ 339 746 725 € de crédits de paiement dont :
  - 268 048 716 € personnel
  - 52 423 410 € fonctionnement
  - 19 274 599 € investissement
- ✓ 325 456 253 € de prévisions de recettes
- ✓ -14 290 472 € de solde budgétaire

**les prévisions comptables suivantes :**

- ✓ - 538 870 € de résultat patrimonial
- ✓ 5 750 148 € de capacité d'autofinancement
- ✓ - 3 710 652 € de variation du fonds de roulement
- ✓ - 8 772 596 € de variation de trésorerie

S'agissant du budget initial 2021, la demande porte sur :

**les autorisations budgétaires suivantes :**

- ✓ 3 885,7 ETPT dont 3 279,7 ETPT sous plafond
- ✓ 350 620 045 € d'autorisations d'engagement dont :
  - 76 177 145 € personnel
  - 57 771 118 € fonctionnement
  - 22 294 501 € investissement
- ✓ 355 003 386 € de crédits de paiement
  - 270 554 426 € personnel
  - 59 590 242 € fonctionnement
  - 24 858 718 € investissement
- ✓ 345 769 497 € de prévisions de recettes
- ✓ - 9 233 889 € de solde budgétaire

**les prévisions comptables suivantes :**

- ✓ - 2 956 001 € de résultat patrimonial
- ✓ 2 602 018 € de capacité d'autofinancement
- ✓ - 7 269 346 € de variation du fonds de roulement
- ✓ - 9 475 367 € de variation de trésorerie

**LA PRÉSIDENTE** remercie les deux intervenants.

**Mme PONTIER NURIT** les remercie elle aussi pour la qualité de leur présentation et leurs explications qui rendent le sujet accessible. Elle indique que les élus de l'Université ont décidé de soutenir sans réserve la proposition de valider le budget de 2020 et le projet de 2021, malgré le déficit annoncé. Cette décision n'est cependant pas prise de gaité de cœur, la situation étant parvenue à un point de rupture qui ne laisse pas d'autres solutions. Les alternatives consisteraient en de nouvelles restrictions ou un recours au fonds de roulement, qui ne constituerait qu'un palliatif de court terme. Au travers de la décision de voter un budget en déficit se manifeste une réelle inquiétude vis-à-vis d'une situation financière structurellement dégradée. Les présentations réalisées traduisent davantage que l'impact de la crise sanitaire. L'acceptation d'un budget en déficit a pour objectif d'alerter l'État sur l'absolue nécessité de réévaluer, enfin et de manière pérenne, la dotation de l'Université de Nantes, pour permettre à ses personnels de mener à bien les projets ambitieux et structurants qu'ils portent.

L'idée n'est pas de s'enfermer dans des récriminations, mais d'inscrire l'Université dans la perspective du développement qu'elle s'est fixée. Cette perspective permet d'espérer et de croire que l'État entendra la demande et accordera son soutien à l'établissement.

Pour être entendue, il paraît important que la demande soit soutenue massivement, voire unanimement par le Conseil d'Administration, d'où la proposition de vote d'une motion dont le texte a été préalablement soumis aux élus UNSA-SNPTEs, ainsi qu'aux étudiants d'InterAsso.

*Mme PONTIER NURIT donne lecture de la motion suivante :*

*« Le Conseil d'Administration de l'Université de Nantes, au regard de la présentation d'un budget 2020 et d'un budget prévisionnel 2021 en déficit, alerte l'État sur la situation intenable dans laquelle se trouve l'établissement à l'instar de nombreuses autres Universités françaises.*

*Outre l'impact conjoncturel de la crise sanitaire sur les finances de l'établissement, c'est le caractère structurel du déficit qui suscite une profonde inquiétude.*

*Le Conseil d'Administration demande que la sous-dotation historique de l'Université de Nantes soit reconnue par l'État et que la dotation pour charges de service public soit réévaluée de manière pérenne à la hauteur des besoins d'un établissement pluridisciplinaire tel que le nôtre. »*

**LA PRÉSIDENTE** remercie Madame PONTIER NURIT pour cette position, cette explication et cette proposition de motion.

**Mme DRONNEAU** signale que l'UNSA Éducation approuvera la proposition de budget en déficit, d'autant qu'elle dénonce, depuis le passage au RCE, le manque structurel de moyens de l'Université de Nantes. Les équipes présidentielles successives ont tenté de trouver des solutions pour permettre son fonctionnement et le maintien de certaines ambitions. Un tournant se présente, aujourd'hui, non sans conséquence sur les services et les personnels.

Mme DRONNEAU indique qu'elle apporte son soutien à la démarche de présentation d'un budget en déséquilibre et à la motion.

**LA PRÉSIDENTE** remercie Madame Dronneau pour son soutien, alors que l'établissement vit un moment particulier de son histoire et que le vote en cours peut être lourd de conséquences.

**Mme SAMI** rappelle que son syndicat demande depuis des années, sans l'avoir jamais obtenu, ou peut-être une seule fois, que :

- la situation de l'Université de Nantes et le fait qu'elle soit systématiquement sous-dotée, soient actés ;
- le vote d'un budget en déficit manifeste cette position.

Dans ce cadre, Mme SAMI soutient la démarche. Après avoir vérifié que la motion a été soumise à l'approbation de l'étudiant de l'UNEF, elle indique que son organisation syndicale votera en faveur de cette dernière.

**LA PRÉSIDENTE** remercie Madame SAMI.

**M. BROCHARD** indique que le SNPTES approuvera le budget, ainsi que la motion, content que le dialogue avec l'État et le rectorat soit constructif et permette d'obtenir des moyens à la hauteur des espérances. Au regard de la situation exceptionnelle, il espère que le recteur comprendra « *qu'il ne peut prendre la main* », après le vote de deux budgets en déficit.

**LA PRÉSIDENTE** confirme que la situation exceptionnelle ne devrait pas conduire à la conséquence habituelle de « prise en main » du budget par le recteur. Elle remercie Monsieur Brochard pour son soutien.

**Mme DAVID** précise qu'Ensemble votera en faveur des deux propositions de budget et soutiendra la décision de les présenter en déficit, même si ses membres restent en désaccord avec un certain nombre de choix politiques et stratégiques traduits par les budgets, dont, entre autres :

- la fin de l'Université, en faveur d'un établissement expérimental ;
- l'insuffisance des recrutements de titulaires ;
- les capacités d'accueil des formations.

**LA PRÉSIDENTE** prend note de cette position.

**Mme BRISSEAU** remarque que les étudiants sont les premiers à pâtir du manque de financements. Les élus d'InterAsso soutiendront donc la motion.

**LA PRÉSIDENTE** les remercie également.

**Mme DURAND** souhaite revenir sur la remarque relative à « la prise en main » de la situation par le recteur. À titre de précision méthodologique, cette prise en main n'est rendue possible par les textes, qu'au moment du vote d'un deuxième compte de résultat négatif successif. Le vote d'un budget prévisionnel en déficit n'en constitue pas le contexte.

Mme DURAND tient à rappeler la position de l'État vis-à-vis de la présentation d'un budget en déficit par l'Université de Nantes. L'Université est soumise à un ensemble de règles qui s'imposent à tous les opérateurs de l'État, dont celle, très stricte, de n'inscrire en recettes que celles qui ont été prénotifiées. Les échanges intervenus, d'une part avec la DGFIP, d'autre part entre le rectorat et l'Université, démontrent que des recettes supplémentaires seront notifiées rapidement à cette dernière, ne serait-ce que dans le cadre du dialogue stratégique de gestion.

Par ailleurs, le recteur confirme le soutien de l'État à l'établissement et indique que l'Université de Nantes fera partie des établissements en situation de sous-dotation, dont la situation sera examinée par la DGFIP, début 2021. Cette reconnaissance objective de la situation des Universités sous-dotées constitue une nouveauté.

**LA PRÉSIDENTE** remercie Madame DURAND pour sa précision technique et la confirmation du travail important qui sera mené début 2021 au regard de la sous-dotation de l'Université. Elle s'affirme très consciente que la position demandée aux membres du Conseil d'Administration n'est pas simple ni anodine. Pour autant, le sentiment qu'elle est nécessaire semble partagé. Le soutien exprimé en séance est donc extrêmement important dans le contexte, et vis-à-vis des relations de l'Université avec le rectorat et le ministère.

*Le conseil d'administration, avec 31 voix pour et 1 abstentions, approuve le budget initial 2021.*

## **AFFAIRES GÉNÉRALES**

### **5 – PRESENTATION DU BILAN D'AUDIT INTERNE 2020**

### **6 – APPROBATION DU PROGRAMME D'AUDIT INTERNE 2021**

**M. AVERTY** indique qu'il a paru intéressant de regrouper la présentation des deux points de l'ordre du jour. La mission d'audit interne, mise en place depuis 2017, a vocation à accompagner les composantes et les services dans leurs questionnements d'organisation et de fonctionnement. Elle a permis plusieurs transformations, le regard porté au travers de l'audit s'étant toujours avéré très pertinent.

**Mme ALLAIRE** rappelle que l'audit interne constitue une évaluation indépendante, qui a pour objectif d'observer si les procédures sont applicables, appliquées et efficaces, tant pour le volet financier lié à la GBCP, que pour le volet organisationnel (ce dernier en vertu du choix de l'établissement).

Pour disposer des experts des diverses fonctions auditées, l'Université recourt à un marché-cadre multiattributaires, en deux lots. Les cabinets sont sélectionnés au regard de leur expertise, en fonction des audits.

## Les audits réalisés durant la période 2017-2020 et leur état d'avancement

Programme	Mission d'audit
Programme 2017	Gestion des frais de déplacements
	Gestion des conventions
Programme 2018	Organisation administrative des relations internationales au sein du pôle Humanités
	Suivi des charges d'enseignement
	Prolongement de la mission suivi des charges d'enseignement
	Fonction communication : organisation et investissements
	Pilotage des effectifs et de la masse salariale
	Gestion des rôles et comptes utilisateurs
Programme 2019	Process de suivi des recettes au sein du LTEN
	Organisation du Service Scolarité du Pôle Humanités
	Fonction sûreté
	Positionnement optimal des activités de l'IAE Nantes-Economie et Management (Finalisé été 2020)
	Processus de gestion financière et de suivi de l'exécution des marchés en matière d'immobilier et de logistique
Intégration d'activités de CAP Europe-UBL au sein de l'Université de Nantes	

Plan d'actions rédigé

Audit en cours de réalisation

Plan d'actions en cours de rédaction

Programme	Mission d'audit
Programme 2020	Audit sur le positionnement des activités du programme UN e-SEA
	Optimisation des processus en matière de scolarité FI au sein des différents sites de l'INSPE
	Organisation des processus et des activités en matière d'immobilier et de logistique pour répondre aux enjeux de demain (audit reporté au regard de la situation sanitaire et remplacé par l'audit ci-dessous)
	Positionnement des activités supports et soutiens pour répondre au lancement des nouvelles orientations stratégiques de l'U.F.R. d'H.H.A.A.

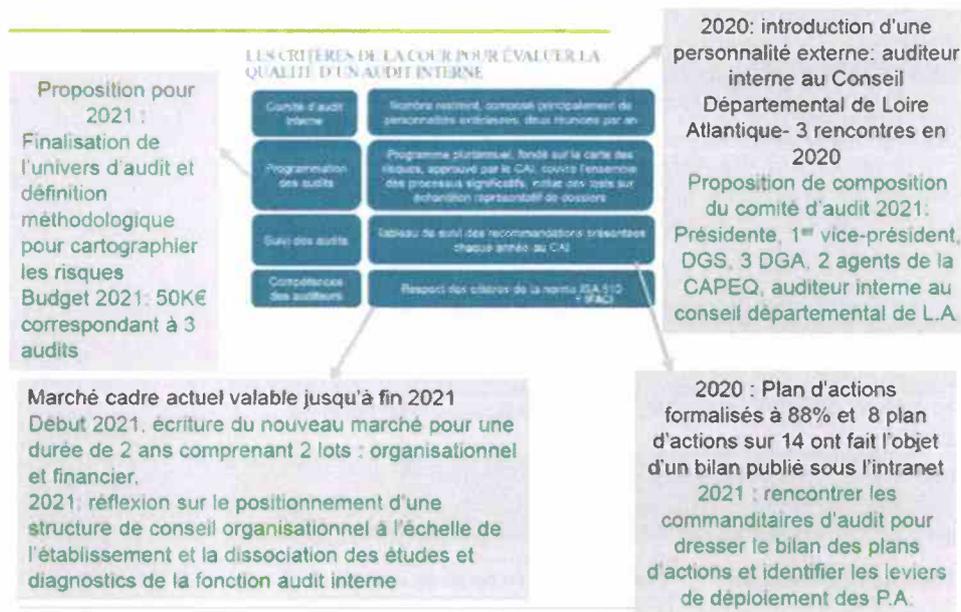
Plan d'actions rédigé

Audit en cours de réalisation

Plan d'action en cours de rédaction

Sur 17 missions réalisées, de durées relativement courtes (11 jours en moyenne), 88 % ont pu bénéficier d'un plan d'action nécessitant un important travail collaboratif de l'ensemble des collègues de l'organisation. En général, 12 ateliers regroupent une trentaine de personnes. La documentation afférente, charte, lettres de mission, plans d'action et bilan de ces derniers, est disponible sur l'Intranet.

## Dynamiques engagées et perspectives 2021 pour professionnaliser la fonction



La professionnalisation de la fonction d'audit s'appuie sur les critères de la Cour des comptes. En 2020, une personnalité externe, l'auditeur interne du Conseil départemental de Loire-Atlantique, a ainsi rejoint le comité d'audit. Un tel partenariat sera poursuivi en 2021, tandis qu'il est prévu d'associer davantage la fonction de directeur général adjoint dans le choix des sujets d'audit.

Un univers d'audit, rassemblant différents outils, est en cours de finalisation. Il permettra de cartographier l'ensemble des sujets potentiels, d'en programmer l'étude à trois ans et de renforcer l'approche par les risques dans le choix des programmes.

Le marché-cadre actuel parvenant à expiration en 2021, la rédaction du prochain est prévue dès janvier 2021. Une durée de deux ans est envisagée, afin de préserver la possibilité de dissocier, à moyen terme, étude et conseil, ainsi que de positionner au mieux les différents outils au sein de l'organisation.

Pour accompagner les personnes en charge des plans d'action, la CAPEQ rencontrera l'ensemble des commanditaires d'audits. Son objectif sera d'identifier les leviers de mise en œuvre de ces derniers.

S'agissant du programme 2021, la proposition repose sur un budget stable par rapport à 2020. Elle intègre deux sujets qui n'ont pu être traités en 2020, faute de financement ou en raison des circonstances exceptionnelles :

- l'optimisation des procédures et des processus à la Direction des achats, au regard des exigences accrues de l'État, notamment en matière de sécurité juridique ou d'approche environnementale ;
- l'adaptation des procédures à la DPIL afin d'intégrer les nouveaux enjeux de la fonction (méthodes de maintenance dans le cadre de bâtiments connectés).

Enfin, l'Université étant aujourd'hui soumise à de nombreuses évaluations externes, dont HCERES, une période de huit jours sera réservée pour accompagner les structures sur le sujet.

Les premières observations réalisées par l'auditeur interne confirment que la fonction d'audit se trouve sur la voie de la maturité et que la démarche et le positionnement sont pertinents. L'approche par les risques doit cependant être étayée, ce qui nécessitera les travaux *ad hoc*.

L'enquête vis-à-vis de l'ensemble des personnes ayant contribué aux audits n'a pu être engagée, en raison de la crise sanitaire. Néanmoins, le retour d'expérience des demandeurs, en particulier les trois derniers, émanant de structures différentes (un programme : UN e-SEA ; une composante : l'Inspé ; des services universitaires), atteste de la force collective et de la richesse de compétences apportées par l'audit interne pour accompagner les équipes et les aider à améliorer leurs processus.

**M. AVERTY** remercie Madame ALLAIRE de sa présentation et souligne l'intérêt des audits manifesté par les retours d'expérience.

**Mme DAVID** remarque qu'externaliser un audit interne porte en ses propres termes une contradiction et montre le peu de cas fait des véritables experts du travail universitaire, soit les personnels BIATSS, les enseignants et les enseignants-chercheurs, dont la participation reste anecdotique, comme s'ils n'avaient pas connaissance des difficultés et des points d'amélioration dans l'organisation et la structuration. Par ailleurs, les documents présentés semblent pouvoir concerner n'importe quelle structure productive, comme une entreprise agroalimentaire ou de transport. Hormis quelques mots évoquant l'éducation, le reste n'est que vocabulaire gestionnaire. L'audit interne et le choix d'une telle démarche oublie que l'Université relève du service public et non de la production marchande.

**LA PRÉSIDENTE** objecte que les réactions des bénéficiaires des audits attestent d'une attention aux personnels.

**M. AVERTY** ajoute que les personnels, quels qu'ils soient, sont associés à la démarche, qui permet une discussion en toute liberté sur la situation, à partir d'un exposé de cette dernière et de préconisations. Ce mode de fonctionnement, associant l'ensemble des parties et réalisé sur le terrain, semble tout à fait positif. La particularité de l'établissement est prise en compte, les personnels étant les premiers à la mettre en exergue, pour favoriser sa compréhension.

**M. BROCHARD** rappelle qu'il a été à l'origine de la demande d'une enquête auprès des personnels ayant fait l'objet d'un audit, qui lui semblait essentiel. Il réitère donc cette demande, dont il ne comprend pas pourquoi elle n'a pas été diligentée, si ce n'est pour des raisons de contexte.

**Mme SCHLAEPPI** répond que la Direction partage l'idée qu'une telle enquête serait intéressante. Elle pourra être engagée en 2021. L'année écoulée a donné lieu au choix d'autres priorités, dans une période peu propice à ce genre d'opérations, au regard de la charge de travail.

**Mme PENISSON** tient à souligner trois points, sachant que l'Inspé a été bénéficiaire d'un audit sur la fonction scolarité, qui présentait des difficultés du fait de sa configuration en cinq sites académiques, un siège et une scolarité centrale. Elle remercie Lyndia ALLAIRE pour son accompagnement, avec la cellule d'appui, dans la réalisation de l'opération, dont elle-même n'avait pas les capacités, malgré sa mission de secrétaire générale. Elle a apprécié le regard extérieur apporté par le cabinet choisi, qui avait déjà accompagné d'autres Universités dans la transformation de leurs fonctions scolarité.

Ensuite, Mme PENISSON assure que les personnels BIATSS ont été associés au dispositif, puisqu'ils ont construit le plan d'action et les propositions visant l'amélioration du fonctionnement. En l'occurrence, six collègues de la scolarité centrale travaillent chaque jour sur le sujet. Une de ses six personnes a relevé qu'elle se sentait écoutée et potentiellement entendue pour la première fois.

Enfin, Mme PENISSON confirme l'intérêt de disposer du retour des audités, qui peut être obtenu via les encadrants. Elle-même a organisé un débriefing avec ses collègues des différents sites. Au-delà des BIATSS, les enseignants relaient un avis positif sur l'audit. Mme PENISSON remercie donc l'Université de l'avoir diligente, avec le soutien de la DFVE et d'Arnaud GUEVEL, puisqu'il a constitué un réel apport pour sa composante.

**LA PRÉSIDENTE** remercie Madame PENISSON de ce témoignage.

**Mme SAMI** estime primordial de disposer du ressenti direct des personnes auditées, et non d'un retour au travers d'autres intervenants. Elle demande à disposer des impacts sur les services concernés des audits engagés depuis 2017, les changements constatés, les ajustements positifs, etc.

**Mme ALLAIRE** répond que le bilan des actions déjà engagées et l'état des lieux de huit audits ont été publiés dans l'Intranet. La formalisation de ces éléments se poursuivra.

**Mme SAMI** confirme avoir pris connaissance des documents évoqués, qui retracent les changements de procédure. Il lui semble important de disposer d'une visibilité sur les modifications du quotidien des personnes auditées.

**Mme BARON** remarque que relever la contradiction d'une externalisation d'un audit interne ne signifie pas vouloir qu'un service s'audite lui-même, mais souhaiter qu'une cellule interne à l'Université, susceptible de capitaliser sur la connaissance de l'établissement et des métiers, intervienne sur ce point, plutôt que des cabinets extérieurs pouvant changer au gré des marchés. Elle confirme l'importance de disposer du ressenti des personnels, alors que la frontière entre audit et contrôle est parfois floue. Ces derniers doivent pouvoir donner leur avis sur la façon dont s'est passé l'audit, mais aussi sur les préconisations, leur clarté et leur déclinaison, et permettre de vérifier qu'elles ont suscité une simplification des procédures, plutôt que leur complexification. La vigilance sur ce point doit être extrême.

**Mme SCHLAEPPI** souligne que l'accord-cadre permet de faire appel à des cabinets « réguliers », ce qui évite le risque d'une déperdition de connaissance. S'agissant de l'évaluation, l'Université a à cœur de s'y plier et essaiera de répondre à la demande.

*Le conseil d'administration, avec 20 voix pour, 7 voix contre et 4 abstentions, approuve le programme d'audit interne 2021.*

## **7 : PRESENTATION DU RAPPORT D'AUTOEVALUATION ET DES AXES STRATEGIQUES DANS LE CADRE DU PROCESSUS D'EVALUATION DU HAUT CONSEIL DE L'EVALUATION DE LA RECHERCHE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEURE (HCERES)**

**M. AVERTY** indique qu'il ne revient pas sur le rapport dont les membres du Conseil d'Administration ont eu connaissance. Cette évaluation constitue un rituel, renouvelé tous les cinq ans. Elle s'est déroulée en 2020 dans des circonstances particulières. L'objectif est d'évaluer en toute indépendance les établissements, leurs regroupements, leur recherche, leurs formations et leurs écoles doctorales, afin de leur permettre de progresser. Le dispositif s'appuie sur un exercice d'autoévaluation comprenant :

- un volet établissement, intégrant la présentation des axes stratégiques, dans une perspective prospective ;
- un volet formation ;
- un volet recherche et écoles doctorales.

Les évaluations de chaque volet font appel à des comités d'experts différents, l'objectif n'étant pas de les accompagner de la même manière.

Le calendrier a été perturbé par la crise sanitaire. La remontée du volet établissement a été reportée de septembre à décembre. L'autoévaluation sera complétée par la visite d'un comité d'experts, prévue en mars 2021, la publication du rapport final étant fixée à juillet 2021.

L'idée pour le volet établissement est d'évaluer la maîtrise du pilotage dudit établissement, en vue d'atteindre les objectifs stratégiques visés, et de démontrer l'efficacité de l'action de l'Université.

Le document d'autoévaluation à produire concernait trois domaines :

- le pilotage stratégique et opérationnel de l'Université ;
- la recherche et la formation ;
- la réussite des étudiants.

Ces trois axes se déclinaient en 15 thématiques.

Enfin, un document devait être fourni sur les axes stratégiques.

La difficulté de l'exercice, quand la période recouvre deux mandatures, est que les décisions prises par une équipe sur des axes stratégiques ne sont pas nécessairement mises en œuvre par elle. Dans ce cadre, il avait été décidé que l'équipe relevant du Président Laboux s'occuperait de l'autoévaluation, tandis que celle qui la remplacerait traiterait l'axe stratégique. Le décalage des élections a permis que cette répartition soit réellement à l'œuvre.

S'agissant de l'autoévaluation, le choix avait été fait de ne pas mobiliser autant de personnes que lors de la précédente édition, et donc de constituer 15 groupes de travail (environ 100 personnes), au regard des 15 thématiques. Le fonctionnement en présentiel s'est heurté à la réalité, l'opération ayant même dû s'interrompre en raison du contexte. L'objectif était d'identifier les points forts du bilan et de dégager les axes de progrès.

Le document d'évaluation est dans les mains du comité d'experts, qui l'examinera et viendra ensuite réaliser une expertise de l'établissement et poser un certain nombre de questions. Il en résultera probablement des entretiens avec un certain nombre d'administrateurs, si la procédure reste identique à celle de la précédente évaluation.

**LA PRÉSIDENTE** confirme que le travail a été mené dans un contexte particulier. Au-delà de l’alternance des équipes de direction, la crise sanitaire l’a beaucoup compliqué. À cet égard, l’investissement de la CAPEQ, qui a conduit l’opération, alors que d’autres sujets, en particulier au moment du premier confinement, était à l’ordre du jour, doit être salué, car elle a permis l’élaboration du document et sa production dans les délais. La PRÉSIDENTE remercie particulièrement Christèle Vincent et Emmanuel Bertrand de leur implication sur ce sujet.

**Mme SAMI** indique, au regard du paragraphe de quelques lignes situé en page 6 du rapport, ayant pour titre « *Vivifier la démocratie universitaire* », que la démocratie doit effectivement être repensée, pour s’appuyer sur un mode participatif et collaboratif permettant de nourrir les réflexions et les actions des personnels. Mme SAMI souhaite que l’objectif de « *mener une réflexion de fond sur le fonctionnement de l’établissement et mettre en œuvre une démocratie du quotidien* » soit vraiment déployé. Si elle ne doute pas des bonnes intentions de la Présidente, elle estime ne pas voir « la démocratie au quotidien », telle qu’elle l’entend, se manifester depuis septembre. Les projets structurants pour l’Université, au-delà de NExt, n’ont même pas fait l’objet d’une présentation aux conseils, sous prétexte d’autres urgences. Il faut transformer les discours en actes, pour déployer une réelle démocratie. Il ne s’agit pas de prendre note des propos relayés dans certains conseils, mais d’engager un véritable travail de construction de la vie de l’Université. Au niveau démocratique, des progrès restent à faire, de façon concrète.

**LA PRÉSIDENTE** remarque qu’un tel travail s’envisage sur le long cours. La nouvelle équipe n’a été élue qu’en juillet 2020. S’il est toujours possible de mieux faire, quelques signaux attestent de sa volonté, comme le nombre de réunions du Conseil d’Administration sur de nombreux sujets différents. La volonté d’impliquer les administrateurs et de partager avec eux la situation financière et la crise sanitaire, entre autres, a été prouvée. Le travail lancé par Dominique Averty sur le futur budget en lien avec les membres du Conseil d’Administration en est un exemple. L’ensemble est en cours d’élaboration et se déclinera dans la durée.

*Le conseil d’administration, avec 27 voix pour, 7 voix contre et 1 abstention, approuve l’actualisation de la chartre du télétravail.*

## RESSOURCES HUMAINES

### 8 – APPROBATION DU BILAN SOCIAL 2019 (APRES AVIS DU CTE ET DU CHSCT) – REPORTE

**M. AVERTY** indique que les membres du CHSCT ont demandé le report de leur avis au début 2021, compte tenu de l’ordre du jour de la séance. Le point est reporté à la première réunion du Conseil d’Administration de 2021.

### 9 – APPROBATION DE L’ADHESION DE L’UNIVERSITE DE NANTES A L’ESPACE NUMERIQUE SECURISE DES AGENTS PUBLICS (ENSAP), EN VUE DE L’ACCES DEMATERIALISE DE BULLETINS DE PAYE POUR LES AGENTS DE L’ETABLISSEMENT (APRES AVIS DU CTE)

**M. AVERTY** explique que cette adhésion s'envisage dans le cadre d'un décret interministériel d'août 2016 sur la mise à disposition et la conservation sur support électronique des bulletins de paye et de solde des agents de l'État. Depuis avril, la possibilité est donnée aux personnels de l'Université de Nantes de disposer de ces bulletins de façon dématérialisée, via la création d'un compte ENSAP. Le dispositif, qui répondait à une demande, a été déployé dans le cadre de la crise sanitaire et se poursuit. Le décret doit être suivi d'un arrêté du ministère, indiquant les établissements qui auront validé la procédure de version numérique des bulletins de paye. Il est proposé que l'établissement se positionne sur la fin de l'édition papier de ces derniers au 1<sup>er</sup> avril 2021, hormis cas dérogatoires d'agents en situation particulière. La norme deviendrait le support numérique.

Le CTE du 8 décembre 2020 a approuvé cette adhésion à l'ENSAP par 6 voix favorables, 2 voix défavorables et 2 abstentions, après un débat qui a fait état de remontées plutôt positives sur le dispositif, dont le déploiement serait immédiat.

**Mme DRONNEAU** remarque que le bulletin de paye au format papier est transmis très tardivement, parce que l'édition centralisée et la diffusion sont elles-mêmes très tardives. Cette situation constitue un problème pour les personnels contractuels, même si les équipes de la DRH sont capables de fournir un duplicata, si besoin. Mme DRONNEAU souhaite savoir si les enseignants vacataires bénéficieront de cet accès numérique. Elle approuve la dématérialisation des bulletins de paye, puisqu'il n'est pas possible de les obtenir au format papier dans un délai raisonnable. Elle indique avoir testé le système qui fonctionne, en ce qui la concerne.

**M. BUTEAUD** estime que tout un chacun peut se réjouir à l'idée de disposer de son bulletin de salaire avant deux, trois, voire quatre mois. Cette perspective est saluée par l'intégralité des personnels de l'établissement, alors que les plus fragiles avaient souvent besoin de ces documents pour obtenir des prestations sociales.

M. BUTEAUD a souhaité consulter les décrets, afin de s'assurer de la sécurité et du délai de rétention des documents concernés, jusqu'à cinq ans après le départ de l'établissement. Dans la majorité des cas, pour un titulaire, ayant réalisé l'ensemble de sa carrière dans le service public, cette échéance posera peu de problèmes. Le point est cependant critique pour les vacataires et les contractuels. Si l'ensemble des bulletins est dématérialisé, une communication générale devra être réalisée sur ce sujet précis, car il génère une dégradation de service. Par ailleurs, l'échéance du 1<sup>er</sup> avril, avec la nécessité d'informer les personnels concernés, sans perte inacceptable, semble un peu courte.

**Mme LORET** remarque que le délai de conservation de cinq ans ne s'envisage qu'au départ en retraite. Durant la carrière, il est plus long. Les bulletins de paye peuvent par ailleurs être téléchargés et conservés. S'agissant des personnels contractuels, l'expérience engagée depuis avril, soit un an avant la date effective de la fin de l'édition papier, a permis de montrer que les difficultés initiales, qui concernaient l'accès de ces personnels à l'ENSAP, se résolvaient. Les retours sont aujourd'hui très positifs. L'information sur la mise en œuvre du dispositif sera renouvelée.

**Mme BARON** indique qu'en tant que bibliothécaire travaillant à la documentation numérique, elle n'a pas grande confiance dans la pérennité des accès au numérique, dont les pannes sont régulières. Elle s'interroge sur la garantie de pérennité du support et donc du document, au vu de l'expérience des dossiers conservés

sur disquette, qui ne sont plus accessibles. Le bulletin de paye est le document fondamental de la carrière. Mme BARON regrette que l'accès numérique ne vienne pas compléter la distribution au format papier et craint les désillusions des personnes ayant confiance dans le digital. Compte tenu des risques, les personnels imprimeront leurs bulletins de paye au travail.

**La PRÉSIDENTE** indique qu'elle-même ne les imprimera pas. Elle entend les craintes, mais estime que l'évolution technique est prise en compte s'agissant d'un service de l'État.

**Mme BARON** affirme rejoindre les propos de Monsieur BUTEAUD sur la sécurité informatique et la modification du format.

**M. BUTEAUD** confirme que son inquiétude concerne les personnes en contrat à durée déterminée à l'Université, qui doivent être informées de l'échéance de cinq ans, au-delà de laquelle ils ne pourront plus accéder à leurs bulletins de salaire. Par ailleurs, la question de la pérennité du support sur lequel ils sont conservés se pose. Chacun devra l'organiser. Le passage au numérique pose quelques questions. L'information devra être très précise.

**La PRÉSIDENTE** remarque que le point relève de l'éducation numérique.

*Le conseil d'administration, avec 27 voix pour, 1 voix contre et 4 abstentions, approuve l'adhésion de l'Université de Nantes à l'Espace Numérique Sécurisé des Agents Publics (ENSAP) en vue de l'accès dématérialisé des bulletins de paye pour les agents de l'établissement.*

#### **10 – APPROBATION DE L'ACTUALISATION DE LA CHARTE DE TELETRAVAIL (APRES AVIS DU CTE ET DU CHSCT)**

**M. AVERTY** rappelle que le télétravail a été mis en place dans l'établissement depuis deux ans. Un décret de mai 2020 a modifié la réglementation afférente. Une très forte augmentation des demandes a récemment été notée. À ce jour, environ 350 télétravailleurs sont enregistrés. Un groupe de travail ouvert aux différentes organisations syndicales a donc été créé en vue d'actualiser la charte, dont les principales évolutions sont :

- la mise en place d'une campagne secondaire en décembre-janvier, en plus de la campagne principale de mai-juin ;
- la possibilité de bénéficier d'un volume flottant de jours à utiliser par mois (4 jours maximum), le cas échéant en plus des jours fixes ;
- l'introduction du télétravail en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au site ou le travail sur site ;
- la possibilité d'exercer le télétravail dans un autre lieu privé que le domicile ;
- la précision des modalités de mise à disposition du matériel pour les agents en télétravail en raison d'une situation exceptionnelle et le déploiement d'un service de téléphonie virtuelle pour les télétravailleurs (service expérimenté dans le cadre du travail à distance, durant la crise sanitaire).

Deux titres sont ajoutés sur les droits et obligations du télétravail et la santé et la sécurité des télétravailleurs, dans l'objectif de renforcer l'information sur les impacts de cette modalité et sur les bonnes pratiques à adopter.

L'actualisation de la charte de télétravail a recueilli 2 voix favorables et 4 voix défavorables en CHSCT du 7 décembre 2020. Elle a donné lieu à l'expression de 3 voix favorables, 4 voix défavorables et 3 abstentions en CTE du 8 décembre 2020

**Mme DAVID** demande comment les avis négatifs du CHSCT et du CTE ont été pris en compte au niveau de la charte, dans l'optique de la démocratie universitaire.

**M. AVERTY** remarque que la charte n'a pas été modifiée. Les positions défavorables sont le fait de personnes qui ne sont pas favorables au télétravail ou qui demandent des informations complémentaires. L'actualisation fait suite aux travaux d'un groupe de travail et a pris en compte une grande partie des demandes issues de ce dernier, auquel certains membres défavorables à la charte n'ont pas voulu participer, au motif que les débats devaient avoir lieu en plénière, ce qui ne se conçoit pas pour de tels sujets. Le travail préparatoire est nécessaire et l'objectif était d'y associer le maximum de personnes. Il est difficile de prendre en compte *a posteriori* les remarques de ceux qui n'ont pas souhaité l'être.

**La PRÉSIDENTE** confirme que le travail avec les élus qui le souhaitaient s'est effectué en amont. Le fonctionnement en groupes de travail est une façon de faire vivre la démocratie.

**M. BUTEAUD** signale que les équipes numériques auxquelles il appartient sont les artisans du déploiement du télétravail. Il a relu la charte, à laquelle un certain nombre de points, qui faisaient défaut, sont intégrés. Il s'interroge sur la formation des usagers au numérique, car un agent dont le télétravail est validé n'est pas toujours en capacité d'utiliser les outils nécessaires à bon escient. Une formation globale est disponible. Or elle n'est pas obligatoire, ce qui pose question.

La définition de dates de campagne est positive, car il a été très difficile l'année précédente de délivrer le matériel au fil de l'eau.

M. BUTEAUD estime qu'à l'instar de la charte de bonne utilisation des mails, une charte de bonne utilisation du télétravail devrait être définie, car certains agents en télétravail le mercredi emportent leurs ordinateurs pour télétravailler le week-end, ce qui pose la question du droit à la déconnexion et des rythmes que s'imposent les personnes, du fait de leur conscience professionnelle, ou qui leur est imposé par la charge de travail. Il est important de se prémunir vis-à-vis de telles situations porteuses de risques psychosociaux, même si le télétravail constitue une réelle avancée.

**Mme LORET** explique que l'offre de formations au numérique, pour l'usage du télétravail ou non, fait l'objet d'un travail avec la DSIN. Le plan 2020 comprenait quelques nouvelles sessions sur le sujet. Le travail se poursuivra dans le plan 2021, qui sera présenté au CTE en janvier. À la mise en place du télétravail en 2018, le parti pris avait été de ne pas rendre la formation sur la gestion des temps obligatoire, mais plutôt de la laisser être évoquée en entretien préalable entre le futur télétravailleur et son chef de service. Cette formation n'est pas non plus obligatoire pour les managers, même si elle fait partie du parcours des managers de proximité.

**M. BROCHARD** souhaite témoigner de l'investissement du groupe du travail, dont les débats ont été riches. Toutes les demandes de modification n'ont pas été retenues. En particulier, la fixation d'une seule campagne annuelle ne l'a pas été, alors que du point de vue des managers, elle aurait été plus simple,

d'autant que l'entretien préalable est souvent réalisé au moment de l'entretien professionnel. Les modifications de la charte conviennent cependant à l'UNSA-SNPTES qui votera favorablement sur le point.

**Mme PENISSON** ajoute qu'elle a aussi participé au groupe de travail, après l'avoir fait à celui créé à la mise en place du télétravail quelques années auparavant. Elle confirme que les débats ont été riches, nombreux et soutenus. De nombreux points ont pu être intégrés à la charte, pour le bien des collègues. S'agissant de la formation, il faut à la fois former le télétravailleur et le manager, ce dernier ne pouvant que tirer bénéfice de sessions très intéressantes. Mme PENISSON indique être très favorable à la charte.

**Mme BARON** remarque que, si ses collègues ayant participé au groupe de travail ont évoqué des débats riches, il faudra rester attentif à certaines dérives possibles et à la possibilité que le télétravail devienne le moyen de régler certains problèmes relatifs à des conditions de travail difficiles, elles-mêmes liées à des contraintes budgétaires ou à la mise en œuvre de travaux.

**La PRÉSIDENTE** convient qu'une telle attention devra être maintenue, même si la charte n'a pas vocation à favoriser de telles situations.

**Mme SAMI** indique s'associer à « l'alerte » réalisée par Madame BARON, d'autant que le télétravail résultant d'une situation exceptionnelle qui perturberait l'accès au site est introduit dans la charte. Or un tel cas pourrait être géré à l'instar de la crise sanitaire, dans son caractère d'exception. Mme SAMI s'interroge sur les endroits autres que le domicile pouvant donner lieu au télétravail. Enfin, elle indique que son organisation syndicale participe généralement aux groupes de travail, les raisons d'une non-participation étant multiples et légitimes. Il n'est donc pas possible de l'opposer aux absents qui n'auraient plus leur mot à dire durant les instances.

**La PRÉSIDENTE** souligne que rien de tel n'a été dit. L'ensemble des membres de l'instance est invité à s'exprimer sur les sujets, sans jugement sur leur participation aux groupes de travail qui se sont déroulés en amont.

**Mme SAMI** remarque que les instances, quelles qu'elles soient, ne sont pas de simples chambres d'enregistrement. Un groupe de travail peut n'avoir pas pris toutes les dimensions d'un problème. En l'occurrence, les positions du CTE et du CHSCT nécessitaient au moins d'être examinées.

**M. AVERTY** confirme que les débats en CTE et CHSCT sont libres, que leurs membres ne se privent pas de donner leur avis et que des modifications pourraient résulter des débats en instance. Cependant, les discussions n'ont pas porté sur un point à intégrer ou un amendement au projet de charte. Le désaccord en l'occurrence a plus semblé porter sur la charte elle-même et les travaux menés. M. AVERTY affirme avoir entendu la remarque de Madame SAMI et s'engage à être attentif aux propositions éventuelles relayées en séance.

**Mme LORET** indique, s'agissant des circonstances exceptionnelles, qu'elles ont été intégrées dans la charte conformément au décret de mai 2020. Le groupe de travail a tenté de les définir, au-delà de la crise sanitaire, afin d'obtenir un degré de précision supérieur au décret. S'agissant du lieu de télétravail, la charte prévoyait la possibilité de l'exercer dans un autre site de l'Université ou à domicile. Le décret adopte une définition plus large, alors que la DRH a fait l'objet de sollicitations d'agents souhaitant intervenir en télétravail

d'autres endroits, comme des locaux externes à l'Université ou une résidence secondaire. La charte lève les freins en la matière et rassure les agents concernés par ces situations.

**M. LOUARN** souligne que les groupes de travail sont très importants, car le temps manque durant les instances pour entrer dans le détail des sujets, comme a souhaité le faire la FSU pour la charte du télétravail. Durant le CHSCT, M. LOUARN, suivant les consignes de son organisation syndicale, a voté défavorablement, mais dans le cadre du Conseil d'Administration, il se positionnera favorablement.

**M. TRICHET** estime que la charte s'inscrit dans une réflexion plus générale sur la mutation des modes de travail et l'apparition de modes alternatifs, qu'il faut observer et analyser, pour leur donner un cadre. L'évolution comporte effectivement des risques relatifs à la conscience du temps et aux limites entre celui dédié au travail et celui relevant de la vie personnelle. La vigilance sur ce point doit être extrême, comme en atteste le nombre d'études engagées sur le sujet. L'équipement des personnels doit aussi être à la hauteur et l'Université s'y emploie, comme le prouve l'investissement en matériel de qualité en 2020 : 800 ordinateurs portables achetés, pour 85 % d'équipement des personnels BIATSS. Par ailleurs, le réseau de tiers lieux, assurant l'accueil d'une mixité de publics au sein de l'Université, se consolide. Il permet aux personnels d'aller travailler pour une journée ou deux heures, à l'issue d'une réunion ou pour toute autre raison, dans ces tiers lieux, dont la mise à disposition accompagne la mutation des temps de travail. L'idée n'est cependant pas d'atteindre une situation extrême dans laquelle le télétravail et le co-working deviendraient la règle. Cependant, des conventionnements avec d'autres espaces de travail du territoire pourraient être envisagés, dans l'optique d'une création de valeur parce que ces lieux rassembleraient des experts des mêmes sujets. Cette logique demande une expérimentation, d'autant qu'elle ne peut qu'être profitable aux individus. Cependant, cette évolution induit un management resserré, puisqu'elle n'est pas contrôlée à ce jour et suscite des engagements parfois beaucoup trop importants dans le travail, d'où l'importance d'en circonscrire le cadre.

## **11 – APPROBATION DES MODALITES D'ATTRIBUTION DE LA PRIME D'ENCADREMENT DOCTORAL ET DE RECHERCHE (PEDR) (APRES AVIS DE LA CR ET DU CTE)**

**M. GRASSET** indique qu'il s'agit de changer les conditions d'attribution de la PEDR. Quatre situations sont prévues à cet égard, dont une seule est concernée par les modifications : l'attribution aux personnels dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé au regard de quatre critères :

- la production scientifique ;
- l'encadrement doctoral et scientifique ;
- la diffusion des travaux ;
- les responsabilités scientifiques exercées.

Les autres situations relèvent :

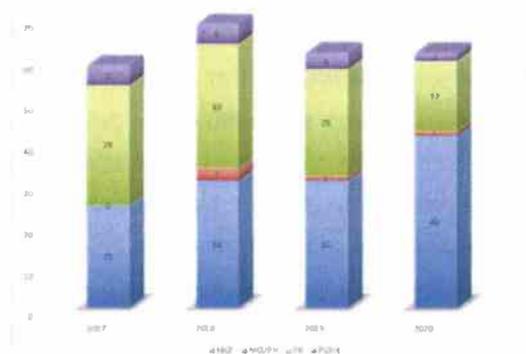
- d'une contribution exceptionnelle à la recherche, via les ERC ;
- de la distinction scientifique de niveau international ou national (prix Nobel, médailles Fields, médailles d'or du CNRS, etc.)
- du plein droit dont bénéficient les lauréats de l'Institut universitaire de France.

S'agissant des données chiffrées, environ 1 200 enseignants-chercheurs sont recensés dans l'établissement, dont 110 sont rattachés à une unité externe ou non rattachés à des laboratoires, du fait d'activités

administratives, soit 1 100 enseignants-chercheurs œuvrant au sein des laboratoires de l'Université. Sur ce total, 150 (13 %) déposent des dossiers chaque année. Les primes étant octroyées pour quatre ans, 240 bénéficiaires sont enregistrés en cumulé, soit plus de 20 % des personnels.

Le dépôt des candidatures s'effectue en début d'année civile, sur Galaxie. Les établissements les vérifient, avant de les transmettre, au début du printemps, aux CNU, qui les examinent d'avril à octobre. Les dossiers reviennent alors aux établissements, qui valident les primes en fin d'année.

Depuis 2014, la PEDR est versée, en ce qui concerne l'Université de Nantes, en dehors de toute considération de corps et de grade, ce qui n'est pas le cas partout. Depuis quatre ans, les jeunes enseignants-chercheurs sont incités à déposer leur candidature à une prime, qui n'est pas réservée aux seniors. Parmi les bénéficiaires des dernières années, le volume des maîtres de conférences a beaucoup augmenté :



La présentation du point au Conseil d'Administration vise à modifier l'attribution en retenant trois critères. Le premier relève de la parité et de la nécessité d'inciter davantage de femmes à poser leur candidature à la PEDR (38 % des enseignants-chercheurs demandeurs). Dès 2019, un engagement a été pris pour que la part d'attribution de PEDR aux femmes corresponde au moins au ratio de dossiers déposés par elles. Cet engagement a porté ses fruits, puisque.

- le volume de dossiers féminins a augmenté de 31 à 65 entre 2016 à 2020 ;
- le nombre d'attributions afférentes a atteint 38 % en 2020.

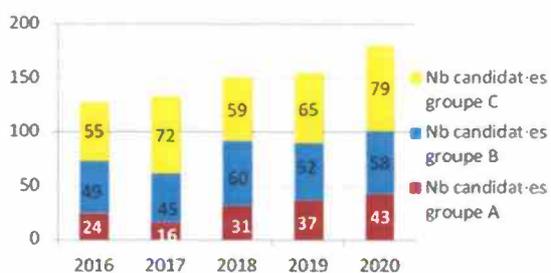
Ce taux correspond par ailleurs à peu près au pourcentage de femmes dans les effectifs des enseignants-chercheurs.

La commission de la recherche, issue des élections, a adopté à l'unanimité le respect de ce critère.

Le modèle actuel repose par ailleurs sur l'attribution de deux niveaux de prime :

- 5 500 euros bruts par an à tous les candidats du groupe A (top 20 % des dossiers), ainsi qu'à certains du groupe B (30 %) ;
- 3 500 euros en fonction de l'enveloppe restante pour d'autres dossiers B.

La commission de recherche, restreinte aux personnes HDR, a donné un avis favorable à l'unanimité à la proposition d'une prime unique. Les raisons sont multiples, la plus importante étant l'augmentation du nombre de dossiers classés A par le CNU.



Ce constat est positif, mais cache un biais relatif à la parité. En effet, le ratio de femmes parmi les notes A (attribuées par le CNU) est très inférieur au taux de femmes dans les dépôts de dossiers par l'établissement. En 2020, l'écart est de 10 points, entre la manière dont le CNU évalue les dossiers et le ratio femmes/hommes au sein de ceux-ci. Le CNU ne prend pas en compte la différence de parcours dans les propositions d'attribution des primes. Le respect d'un taux d'attribution aux femmes identique au taux de dossiers déposés génère donc automatiquement une augmentation des primes de niveau B pour les femmes. Par ailleurs, l'accroissement des notes A par le CNU réduit drastiquement le nombre possible de primes de niveau B.

S'agissant du montant de la prime unique, la commission de la recherche n'est pas parvenue à un consensus. Le budget PES/PEDR représente 1,2 million d'euros, toutes promotions confondues, soit 300 000 euros par an, en moyenne, qui doivent être répartis en fonction des autres niveaux de prime, qui sont :

- 10 000 euros pour les ERC ;
- 10 000 euros pour les lauréats d'une distinction scientifique de niveau international ou national ;
- 6 000 euros pour les IUF juniors et 10 000 euros pour les IUF seniors.

La proposition repose sur une prime unique de 5 000 euros. Or avec 13 % de dossiers déposés et 22 % de bénéficiaires en cumulé, le taux de 20 % de quotas CNU est dépassé. Aucun effet d'entonnoir ne se manifeste, car, si une prime n'était pas octroyée à ceux qui estiment la mériter, le nombre de dossiers augmenterait significativement. L'augmentation constatée relève de l'incitation vis-à-vis des demandes féminines. Il est clair par ailleurs que globalement, les dossiers classés B ou C obtiennent la prime au terme de deux ans. Tous les candidats potentiels émettent des demandes, puisqu'il n'y a pas d'augmentation globale du nombre des dossiers. Une soixantaine de bénéficiaires par an et un petit quart de bénéficiaires en cumulé correspondent à un seuil d'équilibre.

Dans ce cadre, une prime unique à 5 000 euros a le mérite d'inciter fortement à la recherche et de permettre une attribution à 60 personnes par an, donc plus de 20 % des effectifs en cumulé. La proposition ne remet pas totalement en cause le modèle précédent, puisque ce nombre correspond à peu près à celui constaté auparavant.

L'avis de la CTE du 8 décembre 2020 sur l'approche globale, soit les trois critères :

- respect de la parité ;
- prime unique ;
- montant de 5 000 euros.

a été le suivant : 6 voix favorables ; 2 abstentions ; 2 voix défavorables.

La CTE a par ailleurs proposé d'établir un seuil au cumul des primes, et en particulier à celui de la PEDR et de la PPORS. Ce point sensible nécessite un travail, déjà engagé, sachant que le cumul au-delà de

10 000 euros n'est pas aujourd'hui autorisé. Ce travail demande à être finalisé au sein de la commission recherche, avant d'être présenté au Conseil d'Administration.

**M. LOUARN** se félicite des efforts réalisés pour équilibrer les ratios d'attribution entre les hommes et les femmes et les rendre proportionnels à la quantité de dossiers déposés, ainsi que d'inciter ces dernières à ne pas s'autocensurer et à requérir des primes. Cependant, certains collègues, après trois ans, arrêtent de déposer des dossiers, parce qu'ils sont découragés. Ils travaillent de façon assidue pour la recherche, mais ne parviennent pas à la note A. Or, quand la PEDR a été mise en place, la volonté était de limiter le nombre d'enseignants-chercheurs se dirigeant vers l'enseignement et le volume des heures supplémentaires. Cette situation se rencontre aujourd'hui, puisqu'il est très facile de réaliser une centaine d'heures complémentaires en technologie, pour un bénéfice de 4 000 euros.

**M. LOUARN** constate que les primes d'excellence adoptent des critères à l'avantage des hommes et considère peu surprenant que le CNU accorde plus de dossiers à ces derniers. Qu'un rééquilibrage soit opéré au niveau de l'Université est très positif. M. LOUARN regrette qu'un effort supplémentaire ne soit pas consenti, alors que la prime constitue une reconnaissance pour les enseignants-chercheurs et qu'un taux de 20 % de PEDR est perçu comme le fait d'une importante sélectivité, tandis qu'il favorise l'individualisme. Il serait favorable à une diminution du montant à 4 000 euros pour que davantage de dossiers notés B en bénéficient. Ce choix permettrait de remobiliser les enseignants-chercheurs vers la recherche.

**M. GRASSET** estime anormal que le CNU ne parvienne pas à un ratio d'attributions conforme à la répartition des dossiers entre les hommes et les femmes, même si le sujet doit être examiné en fonction des disciplines. Si des efforts sont constatés, le fait que les carrières ne sont pas identiques n'est pas encore totalement pris en compte. Le rééquilibrage au niveau de l'Université est donc important.

S'agissant du montant de la prime, la diminution de 5 000 euros à 4 000 euros de la PEDR permet de passer de 60 à 75 bénéficiaires. Cette augmentation ne changera pas le fait que certains se découragent après avoir essuyé trois refus, ni le sujet des dossiers notés B par la CNU. À ce jour, certains font l'objet d'un passage en A, par l'Université (cas des dossiers obtenant 4 A sur les critères PEDR), d'autres reçoivent une prime de 3 500 euros. Toute la difficulté du traitement de ces dossiers est que certains sont très bons, quand d'autres moins. M. GRASSET n'attend que de constater un effet d'entonnoir, c'est-à-dire que le nombre de dossiers augmente, à proportion du nombre de dossiers bien notés. Cela signifierait que le montant de la prime peut être abaissé. Ce n'est pas le cas et le risque est alors d'intéresser moins de chercheurs. Par ailleurs, le sujet est moins le montant que la capacité à accompagner tous les dossiers.

**M. LOUARN** confirme que le montant importe moins que la reconnaissance attestée par l'obtention de la PEDR. Si certains étaient découragés par un montant réduit à 4 000 euros, d'autres seraient très heureux de les obtenir.

**M. GRASSET** en convient.

**Mme SAMI** souligne que, du point de vue de la FSU, le travail de recherche est généralement collectif, y compris durant la période doctorale. À ce titre, elle se positionne généralement contre les primes, qu'elles soient dédiées aux enseignants-chercheurs ou aux BIATSS, au bénéfice d'une revalorisation des salaires. Ceci étant, elle regretterait que le système adopté donne l'impression d'avantager les femmes. En tant que membre du CNU, elle confirme la possibilité qu'un dossier doté de 4 A soit au final coté « B », du fait de la

répartition imposée : 20 % de dossiers A ; 30 % de dossiers B ; 50 % de dossiers C. Elle demande pourquoi la commission recherche a été restreinte aux personnes HDR, alors que la PEDR ne leur est pas réservée. Elle s'interroge aussi sur la mise en place d'un critère qui éviterait qu'un dossier obtienne dix fois la PEDR. En effet, elle a pu constater des cas de renouvellement d'attribution, jusqu'à trois reprises. Pour avoir analysé de nombreux dossiers, elle signale que, si une autocensure existe, certaines personnes savent très bien se valoriser.

**M. GRASSET** remarque que la commission de recherche ne doit pas se substituer au CNU et n'a pas à réexaminer les 150 dossiers d'origine, ni à discuter de la notation. Le sujet des attributions récurrentes ou de la capacité à valoriser son dossier appartient donc au CNU. Les dossiers B, dotés de fait de 4 A, sont presque systématiquement retenus au niveau de la commission de recherche pour faire l'objet d'une attribution. En revanche, la récurrence de l'attribution quatre ou cinq fois n'est pas examinée, mais pourra l'être, sachant que les cas sont marginaux. La restriction de la commission aux personnes HDR relève d'une obligation réglementaire, même si tout enseignant-chercheur peut bénéficier de la PEDR. Les enjeux de cette prime ont pour autant déjà été discutés en commission recherche, dans sa configuration plénière.

**M. BERTHON** se félicite du taux de réussite des dossiers, qui constitue un indicateur de la dynamique de l'établissement et atteste d'une reconnaissance nationale. Il remercie la commission recherche pour son travail, d'autant qu'il a pu assister à certains débats très intéressants sur des problèmes de parité. Il trouve anormal que les CNU ne prennent pas ces derniers en considération dans l'attribution des notes pour la PEDR et que les établissements doivent opérer un rééquilibrage, qu'il estime essentiel. Il approuve aussi la poursuite de l'analyse jusqu'à la vision du déséquilibre des montants attribués entre les femmes et les hommes. L'uniformisation du montant lui semble donc pertinente, d'autant qu'entre certains dossiers A et B, la différence finit par être subjective. Cette mesure permettra d'augmenter le nombre de lauréats, ce qui, en termes d'affichage pour l'établissement, est toujours bénéfique, et de reconnaître l'investissement des collègues.

M. BERTHON croit se souvenir qu'une position particulière est adoptée par les CNU, vis-à-vis des dossiers obtenant plusieurs fois la note C. La commission recherche pourrait prêter attention à ceux qui se voient dotés de la note B à plusieurs reprises, soit prendre en compte un critère d'historicité des requêtes. Ce critère est plus intéressant que de maintenir la possibilité de prolongation des PEDR pour certains collègues, dont l'investissement est cependant évident et qui méritent de l'afficher dans leur CV.

*Le conseil d'administration, avec 25 voix pour et 6 voix contre, approuve les modalités d'attribution de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR).*

## **12 – APPROBATION DU PLAN D'ACTION DE LA DEMARCHE DE LABELLISATION HUMAN RESOURCES STRATEGY FOR RESEARCHERS (HRS4R)**

**Mme LE FICHANT** rappelle que le label HRS4R est délivré par la Commission européenne qui s'appuie sur 40 points de la charte européenne du chercheur et du code de conduite pour le recrutement des chercheurs, et vise globalement à améliorer pour les chercheurs :

- les pratiques de recrutement ;
- le cadre d'exercice ;
- les conditions de travail.

Les intérêts pour l'établissement sont :

- l'attractivité sociale, nationale, européenne et internationale, avec la proposition d'un cadre et de conditions de travail correspondant aux valeurs de l'Université de Nantes, ayant trait à la reconnaissance de l'égalité entre les femmes et les hommes, la valorisation des mobilités, la transparence dans les recrutements et une communication améliorée en matière par exemple d'attribution des primes ;
- la visibilité ;
- la sécurisation des financements européens, puisqu'à terme le label sera une condition d'obtention de ces derniers.

La méthodologie a consisté à répondre à des objectifs fixés par la Commission européenne et notamment à mesurer l'écart entre les pratiques de l'Université et celles décrites dans la charte (*gap analysis*), afin de définir une stratégie de ressources humaines se traduisant par un plan d'action, visant à réduire ce *gap*, en accord avec les valeurs. La démarche participative exigée à ce titre a été déployée, en particulier par Marie-Christine Chevrel, pour la plus grande satisfaction de tous les participants aux entretiens, aux groupes de travail et à la consultation, de façon complète. L'ensemble des données est publié sur le site Intranet. Un séminaire, réuni en septembre 2019, a permis de démarrer l'élaboration du plan d'action présenté ce jour.

Ce plan se décline en cinq axes thématiques et 25 actions :

1. Accompagner la prise de fonction des "jeunes chercheur-e-s" / DRPI.
2. Promouvoir une culture "recherche responsable" / DRPI.
3. Assurer la lisibilité et la transparence des processus RH / DRHDS Pôle EC.
4. Valoriser et reconnaître la diversité des parcours professionnels / DRHDS Pôle EC.
5. Développer un environnement de travail facilitant et ouvert / DRHDS Pôle PGDC.

L'accompagnement des jeunes chercheurs signifie une amélioration de la formation des doctorants ou des jeunes maîtres de conférences, par une meilleure communication des dispositifs disponibles. La promotion d'une culture recherche responsable repose par exemple sur :

- la valorisation des dossiers féminins et des carrières féminines, ainsi que des personnes en situation de handicap ;
- la désignation d'un référent éthique, en la personne de Guillaume Durand, afin de permettre aux enseignants-chercheurs d'exercer une recherche préservant leur droit en matière de propriété intellectuelle.

La lisibilité et la transparence des processus RH, si elles passent par le respect du cadre national, doivent s'étendre aux personnels contractuels de la recherche, pour lesquels des efforts doivent être consentis, et doivent s'appliquer en particulier dans le recrutement des doctorants et post-doctorants. La valorisation et la reconnaissance de la diversité des parcours professionnels visent les parcours internationaux, comme les périodes d'emploi dans le secteur privé ou dans d'autres secteurs publics. Le développement d'un environnement de travail facilitant et ouvert s'appuie sur la formation, par exemple des personnes habilitées à diriger les recherches, qui en relaient le souhait.

Après validation par le COPIL le 23 septembre 2020, le plan d'action a été présenté à l'ensemble des instances de l'Université. Il sera transmis à la Commission européenne en janvier/février 2021.

*Le conseil d'administration, avec 22 voix pour, 7 voix contre et 2 abstentions, approuve le plan d'action de la démarche de labellisation Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R).*

## FORMATION ET VIE UNIVERSITAIRE

### 13 : APPROBATION DE LA DEMANDE D'OUVERTURE DES **BACHELORS** UNIVERSITAIRES DE TECHNOLOGIE (BUT) (APRES AVIS DE LA CFVU)

**M. GUEVEL** précise que le point s'envisage au regard de la transformation des diplômes universitaires de technologie en bachelors éponymes, prévue par l'arrêté de 2019. Les étudiants concernés s'inscrivent, via ce nouveau diplôme, qui s'apparente à une licence professionnelle, dans un projet de poursuite d'études.

La mise en œuvre de la réforme qui s'opérera en septembre 2021 a été préparée dans des conditions temporelles et un contexte très contraints, par les directions et les équipes pédagogiques des trois instituts.

La réforme est très intéressante en ce qu'elle prévoit :

- l'accueil à hauteur de 50 % de bacheliers technologiques et professionnels (contre 30 % à ce jour) ;
- l'insertion professionnelle à bac+3 pour au moins 50 % de la promotion, répondant à la volonté de poursuite d'études constatée à ce jour ;
- une ouverture vers l'alternance, qui sera rendue possible pour l'ensemble du parcours (Les IUT de l'Université de Nantes envisagent de la permettre à partir de la deuxième année.).

Les trois IUT proposent l'architecture suivante, reposant sur 18 spécialités (parmi les 24 prévues par la réforme) :

Composante	Diplômes Universitaires de Technologie (DUT) 2020-2021	Diplômes de Bachelors Universitaires de technologie (BUT) à compter de l'année 2021-2022	
I.U.T. LA ROCHE	Génie biologique option génie de l'Environnement (T.C.)	BUT - Production - Génie biologique Option sciences de l'environnement et	
	Néocaux et Télécommunications	BUT - Production - Néocaux et télécommunications	
	Gestion des Entreprises et des Administrations (GEA)	BUT - Service - Gestion des entreprises et des administrations (GEA)	
	Information - Communication (Option Comm. Organisations)	BUT - Service - Information communication Option communication des	
	Information - Communication (Option Métiers du livre et	BUT - Service - Information communication Option métiers du livre et du	
Total I.U.T. DE LA ROCHE SUR YON		I.U.T. DE LA ROCHE SUR YON	
I.U.T. DE NANTES	Génie électrique et informatique industrielle	BUT - Production - Génie électrique et informatique industrielle	
	Génie mécanique et productique	BUT - Production - Génie mécanique et productique	
	Génie thermique et énergie	BUT - Production - Génie thermique et énergie	
	Informatique	BUT - Production - Informatique	
	Qualité, logistique ind. et organisation	BUT - Production - Qualité, logistique industrielle et organisation	
I.U.T. DE SAINT NAZAIRE	Science et génie des matériaux	BUT - Production - Science et génie des matériaux	
	Gestion des Entreprises et des Administrations (GEA)	BUT - Service - Gestion des entreprises et des administrations (GEA)	
	Total I.U.T. DE NANTES		I.U.T. DE NANTES
	Génie chimique génie des procédés	BUT - Production - Génie chimique génie des procédés	
	Génie Civil - Construction Durable	BUT - Production - Génie civil - Construction durable	
I.U.T. DE SAINT NAZAIRE	Génie industriel et maintenance	BUT - Production - Génie industriel et maintenance	
	Mesures physiques	BUT - Production - Mesures physiques	
	Facteurs logistique et transport	BUT - Service - Facteurs logistique et transport	
	Techniques de commercialisation	BUT - Service - Techniques de commercialisation	
	Total I.U.T. DE SAINT NAZAIRE		I.U.T. DE SAINT NAZAIRE

Une symétrie parfaite est respectée entre l'offre « DUT » et l'offre de bachelors technologiques, avec un report strict des spécialités auparavant proposées. La proposition déclinée de la réforme a été présentée en CFVU, le 10 décembre. Un débat a suivi l'exposé préliminaire de Christophe Millet, directeur de l'IUT de Nantes. Il a permis d'apporter la réponse à certaines inquiétudes et d'échanger sur l'offre présentée aujourd'hui à l'approbation du Conseil d'Administration, sachant que la CFVU l'a approuvé par 21 voix favorables et 5 abstentions.

**Mme BRISSEAU** se félicite du projet qui permettra d'augmenter l'offre d'études supérieures pour les étudiants non issus de filières générales, avec la création de places supplémentaires.

**Mme DAVID** remarque qu'il était impossible pour l'Université de Nantes de ne pas s'inscrire dans la réforme, qui pose cependant trois problèmes importants :

- la baisse du nombre d'heures de formation dispensées sur trois ans, alors que de fait de nombreux étudiants poursuivaient en licence professionnelle au-delà du DUT ;
- l'impossibilité de promettre la réussite à davantage de bacheliers technologiques, surtout si le volume d'heures de formation est diminué, sachant que les heures de tutorat ne leur permettront pas de réussir ;
- le choix du terme « bachelors », sachant qu'il peut être utilisé par tous les organismes d'enseignement supérieur, publics comme privés, universitaires ou non.

Par ce dernier choix, l'Université s'engage vers la déréglementation.

**M. GUEVEL** répond que le volume horaire actuel fluctue, en fonction du bachelor, entre 1 800 et 2 000 heures (secondaire ou tertiaire), augmentées de 600 heures de projets tutorés, sachant qu'une licence générale représente 1 500 heures. Les heures en présentiel semblent donc suffisantes, les équipes pédagogiques des IUT n'ayant pas relayé d'inquiétude sur ce point.

S'agissant de l'élargissement de la provenance des bacheliers, il semble normal d'adapter la formation aux profils d'origine technologique, d'autant que les IUT et DUT avaient été créés à leur profit, à l'origine. La réforme vise un retour à l'équilibre de ce point de vue.

**M. GUEVEL** indique enfin qu'il partage l'avis de Madame DAVID concernant le terme « bachelor », dont il ne sait pas pourquoi le ministère l'a retenu, de préférence à licence professionnelle.

**M. AVERTY** remarque que le nom d'usage « bachelor » recouvrira une licence professionnelle, dont seront réellement titulaires les étudiants concernés.

**Mme CARPY** se félicite de voir revenir au sein des IUT des bacheliers technologiques. S'agissant de la méthode, les débats au sein des instances ont permis l'expression de divers points de vue, avant la prise de position. Un travail collaboratif en lien avec les IUT et l'UFR Sciences pour les licences professionnelles est prévu à partir de janvier. La réforme ouvre un bel avenir à certains publics qui trouveront leur place à l'Université.

**M. BEN HAMAD** relaie que l'UNEF nationale est opposée au projet, qui pose de nombreux problèmes, depuis son origine. L'UNEF Nantes se positionnera de la même façon. Sachant que de nombreux étudiants,

notamment de Génie civil, se dirigent aujourd'hui vers Polytech, M. BEN HAMAD s'interroge sur la future sélection à cet égard. Il se félicite néanmoins de l'accueil de 50 % de bacheliers issus des filières technologiques.

**M. AVERTY** remarque que la construction de la nouvelle offre s'achevant, les discussions relatives à la mise en œuvre des passerelles s'ouvriront dès janvier 2021, notamment par une réunion importante entre l'IUT et l'UFR Sciences et techniques, puisque l'objectif est aussi de conserver la possibilité donnée aux étudiants de changer d'orientation et de se former au sein de ce dernier UFR ou dans une école d'ingénieurs. Toutes les composantes de l'Université de Nantes sont mobilisées pour organiser les dispositifs et permettre une mise en œuvre au bénéfice des étudiants.

**M. BASTIANELLI**, en tant que personnel de l'IUT, regrette aussi que le terme « bachelor » ait été retenu. Concernant la diminution du volume d'heures, qui est regrettable, la réforme se déploie à moyens constants et ne pourrait donc donner lieu à l'accroissement dudit volume général, pour trois ans d'études au lieu de deux. Même en intégrant les licences professionnelles, le nombre de groupes augmentera. La question des moyens se pose néanmoins, puisqu'il s'agit de professionnaliser la filière et de limiter le nombre d'étudiants poursuivant leur cursus en école d'ingénieurs, soit la majorité. La réduction de cette ouverture risque de restreindre l'attractivité de l'IUT. Par ailleurs, le recrutement des bacheliers technologiques est un peu compliqué et leur réussite est plus complexe. La limitation des volumes d'heures la rendra encore plus difficile. Une adaptation des contenus sera nécessaire. Une incertitude se profile quant au flux d'étudiants qui en résultera vers la filière.

**M. AVERTY** estime que, comme toute réforme, celle-ci dépendra aussi du comportement des étudiants, même s'il lui semble que la proposition déclenchera leur enthousiasme, en ce qu'elle constitue un projet d'études plus adapté par rapport à leurs aspirations.

**M. LOUARN** souligne que Polytech a besoin des étudiants de l'IUT et aura besoin de ceux qui seront issus des bachelors universitaires, d'autant que l'école se félicite d'intégrer autant de jeunes d'IUT que de formation universitaire ou de classes préparatoires. Pour autant, ils n'intégreront probablement pas directement la quatrième année. Se pose donc la question de savoir s'ils doivent réaliser les trois ans de BUT ou s'ils peuvent à l'issue de deux ans, entrer en troisième année à Polytech. Des solutions seront trouvées.

*Le conseil d'administration, avec 26 voix pour et 6 abstentions, approuve la demande d'accréditation et d'ouverture des Bachelors Universitaires de Technologie (BUT), à partir de l'année universitaire 2021-2022.*

#### **14 – APPROBATION DES CAPACITES D'ACCUEIL DE 1<sup>ER</sup> ET 2<sup>E</sup> CYCLE (APRES AVIS DE LA CFCU)**

**M. GUEVEL** souhaite présenter globalement ces capacités d'accueil, et leur augmentation, au travers du tableau suivant :

	Type de formation	Données 2020-2021	Proposition 2021-2022
HUMANITES	Licence	3 267	3 311
SOCIETES	Licence	1 929	1 931
SCIENCES & TECH.	Licence	1 467	1 474
SANTE	Licence / PASS	1 196	1 282
	<b>Total Licence</b>	<b>7 859</b>	<b>7 998</b>
SANTE	Licence professionnelle	0	40
SCIENCES & TECH	BUT	1 614	1 637

<b>TOTAL 1er cycle</b>	<b>9 473</b>	<b>9 670</b>	 + 197 places
------------------------	--------------	--------------	--

Focus Formations, Accès études de santé	Type de formation	Données 2020-2021	Proposition 2021-2022
HUMANITES	LAS	36	80
SOCIETES	LAS	71	71
SCIENCES & TECH.	LAS	144	180
SANTE (STAPS)	LAS	120	120
SANTE (UFR Médecine)	PASS	636	722
	<b>TOTAL 1er cycle</b>	<b>1 007</b>	<b>1 173</b>

 + 166 places

L'augmentation des capacités d'accueil en 1<sup>er</sup> cycle concerne prioritairement la première année d'accès aux études de santé, dont l'accroissement est encouragé par l'État et le rectorat. La disparition du *numerus clausus* offre la possibilité de faire évoluer les capacités d'accueil de façon raisonnée et discutée avec l'ARS, notamment. Le nombre de places en deuxième année d'études de santé pourra être négocié chaque année, éventuellement à la hausse.

Cette filière absorbant 166 places, l'augmentation s'avère restreinte pour les autres, mais la dynamique est intéressante et s'applique au 2<sup>d</sup> cycle et aux masters, comme le montre le tableau ci-dessous :

2 <sup>ème</sup> cycle (hors IRSEPE)	M1	
	Données 2020-2021	Proposition 2021-2022
Sciences, Technologies, Santé	735	737
Art, lettres, langues	510	621
Droit, économie, gestion	931	958
Sciences humaines et sociales	561	557
<b>TOTAL</b>	<b>2 737</b>	<b>2 873</b>

 + 136 places

Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation	M1		M2
	Données 2020-2021	Proposition 2021-2022	
1er degré	520	520	Pas de sélection entre le M1 et le M2
2nd degré	670	670	
Enc. Educatif	30	30	
pratiques et ingénierie de la formation	15	30	
<b>TOTAL</b>	<b>1 235</b>	<b>1 250</b>	

L'augmentation de 136 places (4,7 %) se répartit sur l'ensemble des champs disciplinaires, avec une stabilité des places offertes à l'Inspé et dans les masters des métiers de l'enseignement et de la formation.

**Mme DAVID** indique que son organisation syndicale est opposée par principe à la fixation des capacités d'accueil, contradictoire avec la fourniture d'un service public ouvert à tous. Elle est donc favorable à leur augmentation. Ce sujet est à rapprocher du débat de début de séance sur les carences budgétaires. L'Université ne devrait pas être obligée de limiter les places, pour manque de moyens permettant de recruter des BIATSS et enseignants et d'agrandir les locaux. L'augmentation du nombre de bacheliers et bachelières qui ne disposent pas de places en première année d'études supérieures ou d'étudiants en fin de licence n'en trouvant pas en master constitue un scandale national.

**Mme BRISSEAU** remarque qu'historiquement, les étudiants d'InterAsso se positionnaient défavorablement sur la réduction des capacités d'accueil. En cas d'augmentation ou de stabilité de ces dernières, ils

adopteront une position d'abstention, pour appuyer l'Université dans sa démarche d'obtention de davantage de fonds afin d'offrir de meilleures conditions d'études.

**M. GUEVEL** souligne qu'avec une forte pression des nouveaux bacheliers pour l'accès aux études de santé, l'effort de l'Université de Nantes est considérable. Il était attendu et se poursuivra l'année suivante.

*Le conseil d'administration, avec 19 voix pour, 7 voix contre et 6 abstentions, approuve les capacités d'accueil des Licences et portail santé, des Bachelors universitaires de technologie, de Licence professionnelle et de Master pour l'année universitaire 2021-2022.*

## **15 – APPROBATION DU CALENDRIER DE RECRUTEMENT MASTER 2021-2022 : CONDITIONS GENERALES D'EXAMEN DES CANDIDATURES**

**M. GUEVEL** souligne que l'exposé des motifs et détails de la procédure a été transmis aux membres du Conseil d'Administration, sous la forme suivante :

Les modalités de recrutement s'appliquent pour :

- L'admission en M1 dont les capacités d'accueil sont fixées pour l'établissement pour l'année 2021-2022
- L'admission en M2 pour les étudiants ayant accédé au cycle Master dans le cadre de la réglementation antérieure.

Le calendrier :

- Début de la campagne de dépôt des dossiers de candidature : Lundi 26 avril 2021
- Fin de la campagne de dépôt des dossiers de candidature : Lundi 17 mai 2021
- Étude des dossiers par les commissions : du 17 mai 2021 au 21 juin 2021
- Réponse aux candidats le 21 juin 2021

Les conditions générales d'examens des candidatures précisent :

- Les conditions de candidature et d'admission
- Les éléments pouvant constituer les dossiers de candidature

Le processus est aujourd'hui bien rodé. Une annexe précise, en fonction des composantes, les calendriers qui s'étalent de fin avril au 21 juin, pour un démarrage des inscriptions en juillet.

**Mme SAMI** demande si l'impact de la crise sanitaire sur les inscriptions des étrangers est déjà connu. Dans le master où elle enseigne, certains étudiants d'autres pays ne sont arrivés qu'en novembre 2020, voire ne se sont pas présentés. Elle s'interroge sur la possibilité d'augmenter les délais d'examen des candidatures.

**M. GUEVEL** répond qu'il ne dispose des éléments pour répondre à cette question, sur laquelle la DEI peut être consultée. L'impact existe, mais allonger les délais d'examen des candidatures n'est pas forcément la réponse adéquate, d'autant que les étudiants auront à cœur de reprendre ou poursuivre leurs projets de déplacement. L'année 2021 pourrait être positive, sur le plan des mobilités entrantes et sortantes.

**La PRÉSIDENTE** estime qu'il sera intéressant de réaliser le bilan de la situation sur les inscriptions des étudiants, au moment opportun.

**Mme SAMI** considère que la visibilité sur les étudiants qui n'ont pas pu bénéficier du programme Erasmus sera aussi intéressante.

**La PRÉSIDENTE** le confirme.

*Le conseil d'administration, avec 23 voix pour et 8 abstentions, approuve les conditions générales d'examen des candidatures Master et le calendrier de recrutement Master 2021-2022.*

## **16 – PRESENTATION DE LA NOTE D'ORIENTATION CADRAGE DE L'OFFRE DE FORMATION 2022-2027**

**M. GUEVEL** remarque que la phase d'autoévaluation des formations, période importante qui engage fortement les équipes pédagogiques sur le bilan de leur formation, est finalisée. Depuis quelques semaines, la réflexion sur la future proposition est engagée. La démarche qui s'appuie sur la note d'orientations stratégiques a conduit à la définition de l'architecture de l'offre de formation, c'est-à-dire à poser les mentions, leur intitulé, leur nom, et à l'intérieur, les parcours créés.

Ce travail a été engagé avec les élus de la CFVU, dans une démarche originale et partagée, qu'ils avaient eux-mêmes acceptée, en début de mandat. Après un rappel des axes prioritaires politiques du mandat, les débats se sont déroulés en trois temps, avant que la réunion du 26 novembre permette pour la première fois aux élus de réagir sur un tel texte. La consultation sur ce dernier a conduit à l'expression de 21 voix favorables et 6 abstentions. Le texte a été partagé avec l'ensemble de la communauté et discuté avec les équipes de direction des composantes. Les élus de la CFVU, collègues et étudiants, ont été particulièrement impliqués. Un forum a par ailleurs été ouvert sur Prodoc pour recueillir les réactions sur les sujets traités durant les débats. Les élus ont été incités à apporter les contributions de leurs collègues.

L'étape de construction ainsi atteinte débouchera sur la remontée de la future offre fin mai au niveau Licence, et une date à confirmer pour le niveau Master, l'échéance fixée à l'origine au 15 mars n'étant pas tenable. La Présidente a elle-même demandé par écrit au directeur du département évaluations de HCERES un report au 17 mai. L'architecture pourrait donc être accréditée à l'automne 2021, ce qui assurerait la publication des capacités d'accueil dans Parcoursup.

Un second temps permettra ensuite la conception des programmes de formation, dits « maquettes ». Le groupe des vice-présidents associés aux élus du CFVU produira trois notes, une par niveau, visant à présenter les orientations et les principes de structuration de chaque formation. Les équipes pédagogiques travailleront durant toute une année (2021/2022) pour permettre la présentation des maquettes aux instances au printemps 2022. Les équipes politiques, la direction et les services de l'Université proposent de les accompagner, durant cette période, et de leur apporter tout conseil nécessaire.

**La PRÉSIDENTE** salue la méthode déployée de façon inédite pour établir la note d'orientation et remercie les collègues et étudiants de la CFVU pour la qualité du travail fourni et leur engagement.

**M. CORREARD** remarque le travail effectué, qui se matérialise non seulement par la note de cadrage, mais aussi par le rapport HCERES. L'Université déploie une politique qui permet la mise à disposition de nombreux outils de réflexion aux équipes pédagogiques, la difficulté étant de s'en emparer, du fait d'un manque de temps et du défaut de relations avec le CDP. M. CORREARD s'interroge sur la communication, par exemple sur l'évaluation des enseignements par les étudiants, et demande si l'Intranet ou Prodoc

pourraient permettre de partager un certain nombre de documents de référence avec l'ensemble des collègues.

**M. GUEVEL** rappelle que la communication est un métier à part entière, pris en charge par des professionnels, qu'il remercie. Le sujet est délicat, car un équilibre doit toujours être préservé en la matière. Cependant, il est important que les demandes en la matière lui soient relayées, car certains sujets nécessitent effectivement une information plus régulière des collègues sur des outils ou des démarches, comme l'évaluation de la formation, engagement de la présente mandature qui devra être précisé dans les maquettes de formation.

**M. CORREARD** confirme que communiquer est un art difficile et que l'information peut se perdre si elle n'est pas captée et relayée par le directeur de l'UFR. La participation au Conseil d'Administration permet d'en disposer et de la diffuser.

**Mme SAMI** relaie que les directeurs de département et responsables de formation de l'UFR Sciences, voire d'autres, ont constaté que dans la période actuelle, il n'était pas possible de débattre et réfléchir pour proposer l'architecture envisagée dans les délais impartis, d'autant qu'une réflexion doit être engagée sur les conséquences de la modification du baccalauréat et qu'une autre est en cours vis-à-vis des bachelors.

**La PRÉSIDENTE** confirme que les arguments relayés par Madame SAMI et l'impossibilité de respecter les délais demandés ont été repris dans son courrier au directeur du département évaluations de HCERES. Il lui paraît sage d'attendre sa réponse pour envisager d'autres voies d'action.

## AFFAIRES INSTITUTIONNELLES

### 17 – APPROBATION DE LA NOMINATION DE LA DIRECTRICE DU COMITE DES PERSONNELS DE L'UNIVERSITE DE NANTES (CPUN)

**La PRÉSIDENTE** indique que le Conseil d'orientations stratégiques réuni le 16 décembre s'est positionné à l'unanimité en faveur de la candidature de Magali CHOMARAT au poste de directrice du comité des personnels de l'Université de Nantes. Directrice du CPUN depuis 2017, cette dernière a réalisé un important travail pour :

- clarifier le fonctionnement du comité, mieux le faire connaître et le rendre accessible au plus grand nombre, y compris aux collègues de La Roche-sur-Yon et Saint-Nazaire ;
- diversifier ses actions, avec une attention aux activités sportives, mais aussi culturelles (billetterie Sesame).

La PRÉSIDENTE profite de l'occasion pour remercier Magali CHOMARAT du travail réalisé et de son engagement au service du comité des personnels et lui indique qu'elle dispose du soutien de l'équipe politique pour le poursuivre dans les meilleures conditions, en espérant le retour des activités en présentiel.

**Mme PENISSON**, en tant que nouvelle représentante des personnels BIATSS au sein du Conseil d'orientation, indique qu'elle a participé à la réunion ayant conduit à l'émission d'un avis favorable à l'unanimité pour la nomination de Magali CHOMARAT, qui disposait déjà de ce mandat. Elle remarque que,

si des sièges sont réservés au sein de ce conseil pour les enseignants et enseignants-chercheurs, aucun ne s'est proposé lors des dernières élections. Mme PENISSON regrette que l'ensemble des personnels de l'Université ne soit pas représenté au sein du CPUN, alors que différents regards constituent toujours un apport.

**La PRÉSIDENTE** se félicite de ce rappel, alors que des élections seront organisées en 2021.

**Mme CHOMARAT** remercie Madame PENISSON d'avoir relayé l'appel à candidatures qu'elle comptait faire. Le comité s'adresse à l'ensemble des personnels, administratifs et techniques, mais aussi enseignants et enseignants-chercheurs. Il est important que tous soient représentés et puissent transmettre leurs avis. La nouvelle élection pour le collège des enseignants et enseignants-chercheurs est prévue au plus tôt en 2021. Les listes peuvent être d'origine syndicale ou sans étiquette.

*Le conseil d'administration, avec 24 voix pour et 8 abstentions, approuve la nomination de Magali CHOMARAT en tant que directrice du comité des personnels de l'Université de Nantes (CPUN).*

## **AFFAIRES FINANCIÈRES**

### **18 – APPROBATION DES TARIFS**

**La PRÉSIDENTE** constate que les tarifs ne font l'objet d'aucune question ou remarque.

*Le conseil d'administration, avec 24 voix pour et 8 abstentions, approuve le tarif*

### **19 – QUESTION DIVERSES**

*Faute de questions diverses, la Présidente clôture la séance.*

*Clôture de la séance à 12 h 30.*

La Présidente de l'Université de Nantes,  
  
Carine BERNAULT.

